

Міністерство освіти і науки України
Університет митної справи та фінансів

Фінансовий факультет
Кафедра обліку, аудиту, аналізу і оподаткування

Кваліфікаційна робота магістра

на тему: Організація обліку, контроль та аналіз розрахунків з оплати праці
на підприємстві (за матеріалами ТОВ «Дніпропетровський ливарно-
машинобудівний завод»)

Виконала: студентка групи ЕО24-1м
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Чмуть Карина Віталіївна
(прізвище та ініціали)

Керівник к.е.н., доц Бондаренко Н.М.
(наук. ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

Рецензент ТОВ «Дніпропетровський
ливарно-машинобудівний завод»
(місце роботи)

Головний бухгалтер
(посада)

Гончар Євгенія Анатоліївна
(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Чмуть К. В. Організація обліку, контроль та аналіз розрахунків з оплати праці на підприємстві (за матеріалами ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод»). Кваліфікаційна робота магістра. Спеціальність «Облік і оподаткування». Університет митної справи та фінансів. Дніпро, 2026.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, бухгалтерський облік, внутрішній контроль, аналіз фонду оплати праці.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних, методичних та практичних аспектів організації обліку, контролю й аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві, а також розробка пропозицій щодо їх удосконалення в умовах сучасного економічного середовища.

Завданнями кваліфікаційної роботи є: розкриття економічної сутності та ролі заробітної плати в системі витрат підприємства; аналіз нормативно-правового забезпечення обліку та контролю розрахунків з оплати праці; дослідження організації бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом на підприємстві; аналіз фонду оплати праці, структури та динаміки заробітної плати; оцінка ефективності системи внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці; обґрунтування напрямів удосконалення обліку, контролю та аналітичного забезпечення витрат на оплату праці.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи є сукупність операцій та процесів організації обліку, контролю та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних аспектів організації контролю та аналізу розрахунків з оплати праці, а також їх впливу на фінансово-економічні результати діяльності підприємства.

Кваліфікаційна робота містить **119 сторінок, 37 таблиць, список використаних джерел складається з 61 найменування, 8 додатків.**

ANNOTATION

Chmul K. V. Organization of accounting, control and analysis of payroll settlements at the enterprise (based on materials of LLC “Dnipro Foundry and Machine-Building Plant”). Master’s thesis. Specialty “Accounting and Taxation”. University of Customs and Finance. Dnipro, 2026.

Key words: wages, payroll, accounting, internal control, payroll fund analysis, labor costs, tax charges.

The purpose of the qualification paper is to study theoretical, methodological and practical aspects of the organization of accounting, control and analysis of payroll settlements at the enterprise, as well as to develop proposals for their improvement in the context of the modern economic environment.

The objectives of the qualification paper are to analyze wages as a component of enterprise costs and to examine the organization and regulation of payroll accounting and control. The study also aims to substantiate directions for improving accounting, control and analytical support of labor costs.

The object of the study of the qualification paper is a set of operations and processes related to the organization of accounting, control and analysis of payroll settlements at the enterprise.

The subject of the study of the qualification paper is a set of theoretical, methodological and practical aspects of the organization of accounting, control and analysis of payroll settlements under the operating conditions of LLC “Dnipro Foundry and Machine-Building Plant”.

The thesis contains **119 pages, 37 tables** the list of references consists of **61 items, 8 appendices.**

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ, КОНТРОЛЮ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	9
1.1. Поняття і економічна суть заробітної плати та її роль у системі бухгалтерського обліку підприємства.....	9
1.2. Нормативно-правове та методичне регулювання обліку розрахунків з оплати праці.....	20
1.3. Методичні підходи до контролю та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.....	36
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ, КОНТРОЛЮ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ЛИВАРНО-МАШИНОБУДІВНИЙ ЗАВОД».....	45
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	45
2.2. Документальне оформлення та аналітичний облік розрахунків з оплати праці.....	66
2.3. Синтетичний облік, нарахування та оподаткування оплати праці на підприємстві.....	74
2.4. Організація внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці....	82
2.5. Аналіз фонду оплати праці на підприємстві.....	90
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ, КОНТРОЛЮ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	99
3.1. Напрями вдосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці.....	99
3.2. Удосконалення системи внутрішнього контролю та мінімізація ризиків у розрахунках з оплати праці.....	105
3.3. Розвиток аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці.....	111
ВИСНОВКИ.....	117
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	120
ДОДАТКИ.....	126

ВСТУП

У сучасних умовах розвитку економіки України, що характеризуються нестабільністю макроекономічного середовища, зростанням виробничих витрат і посиленням конкурентного тиску, особливої актуальності набувають питання раціонального використання трудових ресурсів і пов'язаних із ними витрат. В умовах дефіциту кваліфікованої робочої сили, міграційних процесів та структурних змін на ринку праці оплата праці виступає ключовим чинником утримання персоналу, підвищення його мотивації та забезпечення стабільності діяльності підприємств.

Активні процеси цифровізації економіки, упровадження автоматизованих систем бухгалтерського обліку, електронного документообігу та спеціалізованого програмного забезпечення зумовлюють трансформацію підходів до організації обліку розрахунків з оплати праці. Сучасні інформаційні технології розширюють можливості оперативного формування й аналізу облікової інформації, водночас підвищуючи вимоги до якості первинних даних, коректності облікових алгоритмів і дотримання нормативно-правових вимог. За цих умов ефективна організація обліку, контролю та аналізу розрахунків з оплати праці є необхідною передумовою достовірності фінансової інформації та прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Оплата праці є одним із центральних елементів системи соціально-трудових відносин, що поєднує інтереси працівників, підприємств і держави. Для працівників вона є основним джерелом доходів і визначає рівень соціальної захищеності та якості життя, для підприємства - формує значну частку витрат і безпосередньо впливає на собівартість продукції, фінансові результати та конкурентоспроможність, для держави - є важливою базою формування податкових надходжень і соціальних фондів.

Раціонально організована система обліку розрахунків з оплати праці забезпечує повне й своєчасне відображення витрат на персонал, правильність

нарахування заробітної плати, доплат, надбавок, премій і компенсаційних виплат, а також коректність обчислення податків та обов'язкових внесків. Водночас ефективний контроль у цій сфері дозволяє запобігати помилкам і порушенням трудового та податкового законодавства, мінімізувати фінансові ризики й уникати штрафних санкцій. Аналітична складова обліку створює інформаційну основу для оцінки ефективності використання фонду оплати праці та оптимізації витрат на персонал. Розрахунки з оплати праці належать до найбільш складних і ризикованих ділянок бухгалтерського обліку, оскільки охоплюють широкий спектр операцій - від нарахування основної й додаткової заробітної плати до визначення податкових зобов'язань і соціальних внесків. Помилки в цій сфері можуть призводити до фінансових санкцій, трудових спорів, соціальної напруги в колективі та погіршення ділової репутації підприємства.

Актуальність теми посилюється постійними змінами нормативно-правового регулювання у сфері оплати праці та оподаткування доходів фізичних осіб, що потребує постійного коригування облікової політики, удосконалення методики обліку та підвищення професійної компетентності облікових працівників. В умовах євроінтеграційних процесів зростає також значення прозорості й аналітичної цінності інформації про витрати на оплату праці для цілей управління та фінансового аналізу.

Питання теорії та практики обліку, аналізу і контролю оплати праці достатньо широко висвітлені у працях вітчизняних науковців. Значний внесок у розвиток теоретичних засад і методології бухгалтерського обліку заробітної плати зробили Ф.Ф. Бутинець, С.Ф. Голов, В.В. Сопко, М.В. Кужельний, Л.К. Сук, О.М. Петрик, Н.М. Малюга, Л.В. Нападовська, Т.М. Слов'янська, які акцентували увагу на економічній сутності оплати праці, її класифікації та ролі в системі витрат підприємства. Методичні підходи до аналізу витрат на оплату праці, продуктивності праці та взаємозв'язку заробітної плати з результатами діяльності підприємства розкриті у працях Л.О. Лігоненко, Н.В. Ткаченко, О.В. Олійник, І.І. Данилевської.

Питання контролю, аудиту та внутрішнього моніторингу розрахунків з персоналом з оплати праці досліджувалися у працях Т.Г. Каменської, О.В. Рядської, В.П. Завгороднього, які підкреслювали необхідність посилення контрольних процедур, спрямованих на забезпечення законності, достовірності та прозорості облікової інформації. Водночас, попри значну кількість наукових публікацій, практичні аспекти організації обліку, контролю та аналізу оплати праці на конкретних підприємствах, з урахуванням їх галузевої специфіки, рівня технічного оснащення та особливостей управління персоналом, залишаються недостатньо систематизованими й потребують подальших прикладних досліджень.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних, методичних та практичних аспектів організації обліку, контролю й аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві, а також розробка пропозицій щодо їх удосконалення в умовах сучасного економічного середовища.

Для досягнення поставленої мети в роботі передбачено вирішення таких завдань:

- розкриття економічної сутності та ролі заробітної плати в системі витрат підприємства;
- дослідити нормативно-правове забезпечення обліку та контролю розрахунків з оплати праці;
- охарактеризувати діючу систему бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом на підприємстві;
- здійснити аналіз фонду оплати праці, структури та динаміки заробітної плати;
- дослідити систему внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці;
- розробити рекомендації щодо удосконалення обліку, контролю та аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи є сукупність операцій та процесів організації обліку, контролю та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних аспектів організації контролю та аналізу розрахунків з оплати праці, а також їх впливу на фінансово-економічні результати діяльності підприємства.

У процесі написання кваліфікаційної роботи застосовувався комплекс загальнонаукових і спеціальних методів наукового дослідження, що забезпечило системний і всебічний підхід до вивчення організації обліку, контролю та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві. Методи аналізу і синтезу використовувалися для поглибленого дослідження теоретичних положень щодо економічної сутності заробітної плати, контролю та аналізу розрахунків з персоналом, а також для узагальнення наукових підходів вітчизняних і зарубіжних учених. Метод порівняння застосовувався при зіставленні вимог чинного трудового, податкового та бухгалтерського законодавства з реальною практикою організації обліку оплати праці на підприємстві з метою виявлення недоліків та визначення напрямів удосконалення облікових процедур.

Методи фінансового аналізу використовувалися для оцінювання впливу витрат на оплату праці на собівартість продукції, фінансові результати та рівень рентабельності діяльності ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод». Монографічний метод дав змогу детально дослідити особливості організації обліку, контролю та аналізу розрахунків з оплати праці на конкретному підприємстві з урахуванням його галузевої специфіки, структури персоналу та рівня автоматизації облікових процесів. Документальний метод застосовувався для перевірки повноти, правильності та своєчасності оформлення первинних документів з обліку робочого часу і нарахування заробітної плати, а графічний метод — для наочного відображення результатів аналізу та виявлених тенденцій.

Інформаційною базою кваліфікаційної роботи стали законодавчі та нормативно-правові акти України, наукові праці вітчизняних учених з питань обліку, контролю та аналізу розрахунків з оплати праці, а також облікова й

фінансова документація ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод», що дало змогу поєднати теоретичне обґрунтування дослідження з практичним аналізом діяльності підприємства.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг роботи становить 119 сторінок, робота містить 37 таблиць, та 8 додатків. Список використаних джерел складається з 61 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ, КОНТРОЛЮ
ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Поняття і економічна суть заробітної плати та її роль у системі бухгалтерського обліку підприємства

Заробітна плата є однією з базових і водночас найбільш складних економічних категорій, що відображає систему відносин між роботодавцем і працівником у процесі використання найманої праці та розподілу результатів виробничо-господарської діяльності [18; 46]. Вона виступає економічною формою реалізації вартості робочої сили, поєднуючи у собі інтереси працівників, підприємств і держави, а також слугує ключовим механізмом узгодження соціально-економічних інтересів усіх учасників трудових відносин [41].

У сучасних умовах ринкової економіки заробітна плата перестає бути виключно платою за відпрацьований час або виконаний обсяг робіт. Вона трансформується в багатофункціональний інструмент економічного впливу, що використовується для стимулювання продуктивності праці, підвищення якості виконання виробничих завдань, формування професійної відповідальності працівників і досягнення стратегічних цілей підприємства [49; 59]. Через систему тарифних ставок, посадових окладів, доплат, надбавок і премій заробітна плата безпосередньо пов'язується з результатами індивідуальної та колективної праці, що підсилює її мотиваційний потенціал [19, с. 80].

Водночас заробітна плата виконує важливу соціальну функцію, оскільки для переважної більшості найманих працівників вона є основним і часто єдиним джерелом доходів [29]. Саме рівень і стабільність заробітної плати визначають матеріальні умови життя працівників, можливості відтворення їхньої робочої сили, доступ до соціальних благ, рівень соціальної

захищеності та економічної безпеки [32, с. 48]. У цьому контексті заробітна плата розглядається не лише як елемент ринкового механізму, а й як об'єкт державного регулювання, спрямованого на забезпечення мінімальних соціальних стандартів і гарантій [54; 58].

З економічної позиції заробітна плата є однією з найбільш значущих складових витрат підприємства, що формує собівартість продукції, робіт і послуг та безпосередньо впливає на фінансові результати діяльності суб'єкта господарювання [30]. Рівень витрат на оплату праці, їх структура та динаміка визначають рентабельність виробництва, цінову політику підприємства та його конкурентоспроможність на внутрішньому й зовнішньому ринках [44; 57]. У зв'язку з цим заробітна плата виступає об'єктом постійної уваги з боку бухгалтерського обліку, фінансового аналізу та внутрішнього контролю [11; 38].

Як видно з таблиці 1.1, у нормативних документах заробітна плата розглядається передусім як винагорода за виконану працю, що має грошову або негрошову форму та виплачується працівникові відповідно до трудового договору, законодавства або колективних угод. При цьому Закон України «Про оплату праці» та Кодекс законів про працю України акцентують увагу на правовій і соціальній природі заробітної плати як гарантованої винагороди за працю, тоді як НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» розширює дане поняття, включаючи до нього всі види виплат, що визнаються у бухгалтерському обліку.

Таблиця 1.1

Трактування терміну «заробітна плата» у нормативних документах

Нормативний документ	Визначення терміну
1	2
Закон України «Про оплату праці» [47]	Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.
Кодекс законів про працю України [19]	Винагорода за працю, встановлена трудовим договором, колективною угодою та законодавством; включає базову зарплату та доплати.

1	2
НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [32]	Виплати працівникам — це сукупність усіх видів нарахувань (у грошовій та негрошовій формах), що підлягають виплаті працівникові за виконану роботу або передбачені законодавством чи колективним договором.
Податковий кодекс України [36]	Основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму.

Джерело: побудовано автором на основі [19;32;36;47]

Податковий кодекс України, своєю чергою, деталізує склад заробітної плати з позицій оподаткування, виокремлюючи основну, додаткову та заохочувально-компенсаційну складові. Отже, нормативні підходи до визначення заробітної плати формують правову та методичну основу її нарахування, обліку і контролю на підприємстві.

Для глибшого розкриття економічного змісту заробітної плати доцільно звернутися до наукових підходів, сформованих у працях вітчизняних учених, що узагальнено в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Трактування терміну «заробітна плата» у науковій літературі

Джерело	Визначення терміну
Економічна енциклопедія [12]	Грошове вираження вартості робочої сили; форма розподілу новоствореної вартості між працівниками та власниками підприємства.
О. Іванова [13]	Система грошових виплат за працю, що включає оклади, надбавки, премії та інші заохочення; має економічну, соціальну і стимулюючу функції.
Ф. Бутинець, В. Сопко [2]	Об'єкт обліку, що відображає витрати підприємства на персонал та зобов'язання перед працівниками, бюджетом і фондами, що виникають у процесі господарської діяльності.

Джерело: побудовано автором на основі [2;12;13]

Аналіз даних таблиці 1.2 свідчить про багатогранність наукових підходів до трактування поняття «заробітна плата». У працях економістів вона розглядається не лише як форма грошової винагороди за працю, а і як економічна категорія, що відображає вартість робочої сили та механізм розподілу новоствореної вартості. Окремі автори наголошують на соціальній

та стимулюючій функціях заробітної плати, підкреслюючи її роль у мотивації персоналу, тоді як представники облікової науки розглядають заробітну плату як об'єкт бухгалтерського обліку, що формує витрати підприємства та відповідні зобов'язання. Таким чином, наукові підходи доповнюють нормативні визначення, розкриваючи економічну та управлінську сутність заробітної плати.

Окремого розгляду потребує поняття «оплата праці», яке в економічній літературі часто використовується поряд із терміном «заробітна плата», проте має ширший зміст. Узагальнення наукових підходів до визначення оплати праці наведено в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Трактування терміну «оплата праці» в економічній літературі

Автор	Визначення поняття
М. Кужельний, Л. Сук [22]	Економічна категорія, що відображає систему відносин між роботодавцем і працівником з приводу відшкодування вартості робочої сили відповідно до якості та результатів праці.
Л. Лігоненко [24]	Інструмент стратегічного управління персоналом і мотивації, спрямований на узгодження інтересів сторін через встановлення зв'язку між КРІ та рівнем винагороди.
Т. Каменська, О. Петрик [17]	Сукупність нарахованих виплат за виконані трудові функції, визнаних елементом операційних витрат підприємства за принципом нарахування.
Н. Мальюга [25]	Матеріальна основа зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності та якості праці, що виступає чинником соціальної стабільності.

Джерело: побудовано автором на основі [17;22;24;25]

На підставі даних таблиці 1.3 можна зробити висновок, що оплата праці трактується науковцями як система економічних відносин між роботодавцем і працівником щодо відшкодування вартості робочої сили з урахуванням кількості, якості та результатів праці. У сучасних дослідженнях оплата праці розглядається також як інструмент стратегічного управління персоналом і мотивації, тісно пов'язаний із показниками ефективності діяльності працівників. З позицій бухгалтерського обліку оплата праці визначається як сукупність нарахованих виплат, що визнаються складовою операційних витрат підприємства за принципом нарахування. Водночас соціально-

економічний підхід підкреслює роль оплати праці як чинника підвищення продуктивності та забезпечення соціальної стабільності.

Особливе значення заробітної плати зумовлене також її тісним зв'язком із продуктивністю праці та ефективністю використання трудових ресурсів. Зростання заробітної плати без відповідного підвищення продуктивності створює додаткове фінансове навантаження на підприємство, тоді як її обґрунтоване поєднання з результатами праці сприяє досягненню економічної рівноваги та сталого розвитку. Саме тому в сучасних умовах оплата праці розглядається не ізольовано, а в системному зв'язку з показниками ефективності діяльності підприємства. У контексті розвитку цифрової економіки, автоматизації виробничих процесів і трансформації ринку праці роль заробітної плати зазнає подальших змін. Вона дедалі більше залежить від рівня кваліфікації, компетентності, здатності працівників адаптуватися до технологічних змін та створювати додану вартість.

Таблиця 1.4

Сутність поняття «Оплата праці» у науковій літературі

Автор	Визначення оплати праці	Основні компоненти
Грішнова О. А. [8]	Економічна категорія, що відображає систему грошових відносин між роботодавцем і працівником з приводу відшкодування вартості робочої сили та розподілу частини новоствореної вартості.	Основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; премії за результати праці; доплати та надбавки; компенсаційні виплати.
Кузуб М. В., Колот А. М. [21]	Інструмент стратегічного управління персоналом і мотивації, що забезпечує узгодження інтересів сторін шляхом встановлення залежності між трудовим внеском, КРІ та рівнем винагороди.	Тарифні ставки та посадові оклади; змінна частина; премії та бонуси; система КРІ; заохочувальні виплати.
Бутинець Ф. Ф. [2]	Об'єкт бухгалтерського обліку, що охоплює сукупність нарахувань за трудові функції, а також пов'язані з ними податкові та соціальні зобов'язання, що визнаються елементом операційних витрат.	Нарахована заробітна плата; утримання (ПДФО, ВЗ); єдиний соціальний внесок (ЄСВ); витрати на оплату праці у складі собівартості.
Лібанова Е. М. [24]	Соціально-економічний механізм забезпечення рівня життя населення та реалізації державних гарантій, що виконує функцію соціального захисту та відтворення робочої сили.	Мінімальна заробітна плата; соціальні гарантії; компенсаційні та індексаційні виплати; державні регулятори.

Джерело: побудовано автором на основі [8;21;24]

З економічної точки зору заробітна плата є грошовим вираженням вартості та ціни робочої сили як специфічного товару на ринку праці, використання якого забезпечує створення нової вартості в процесі виробничо-господарської діяльності [14; 59]. Її рівень і структура формуються під впливом комплексу взаємопов'язаних макро- та мікроекономічних чинників, серед яких ключове місце посідають співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, рівень продуктивності праці, кваліфікаційні характеристики персоналу, складність, умови та інтенсивність виконуваних робіт, а також фінансові можливості підприємства [10; 64]. В умовах конкурентного середовища заробітна плата виступає одним із найважливіших інструментів перерозподілу доходів між факторами виробництва та водночас чинником забезпечення економічної ефективності використання трудових ресурсів [18; 33].

У процесі відтворення робочої сили заробітна плата виконує відтворювальну функцію, оскільки саме за її рахунок забезпечується задоволення основних життєвих потреб працівників, підтримання їх працездатності, професійного розвитку та соціальної стабільності [15; 26]. Одночасно вона виконує стимулюючу функцію, адже прямо пов'язується з результатами індивідуальної та колективної праці, рівнем відповідальності та внеском працівника у досягнення цілей підприємства [49; 54]. У цьому контексті заробітна плата відображає частку новоствореної вартості, яка спрямовується на оплату праці персоналу, і виступає матеріальною основою зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності, якості праці та кінцевих результатів діяльності суб'єкта господарювання [30; 57].

Водночас економічна сутність заробітної плати нерозривно пов'язана з її правовою природою. У правовому аспекті заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові за виконану ним роботу відповідно до умов трудового договору, колективних угод та вимог чинного законодавства [23; 51]. Таке нормативне визначення акцентує увагу

на обов'язковому характері виплат, їх регулярності, своєчасності та гарантованості, а також на необхідності дотримання встановлених державою мінімальних соціальних стандартів у сфері оплати праці [44; 46].

Державне регулювання заробітної плати проявляється через встановлення мінімальної заробітної плати, норм і гарантій оплати праці, порядку індексації доходів населення, а також через податкове та соціальне навантаження на фонд оплати праці [40; 48]. Це обумовлює необхідність чіткого дотримання роботодавцями правових норм при нарахуванні та виплаті заробітної плати, оскільки будь-які порушення у цій сфері мають не лише економічні, а й юридичні наслідки [38; 63].

Поєднання економічної та правової природи заробітної плати формує її складний і багатовимірний характер як об'єкта управління та обліку. З одного боку, заробітна плата є елементом витрат підприємства і чинником формування його фінансових результатів, а з іншого — об'єктом жорсткої нормативно-правової регламентації та соціального контролю. Саме це зумовлює підвищені вимоги до організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці, забезпечення достовірності, повноти та своєчасності відображення відповідних операцій, а також до проведення систематичного внутрішнього контролю й економічного аналізу ефективності використання фонду оплати праці.

Таблиця 1.5

Рівень мінімальної заробітної плати в Україні за період 2018-2024 років

Період (рік)	Мінімальна заробітна плата (грн.)	Відхилення (грн.)	Приріст, %
2018	3 723	—	—
2019	4 173	+450	12,09
2020	5 000	+827	19,82
2021	6 500	+1 500	30,00
2022	6 700	+200	3,08
2023	6 700	0	0,00
2024	8 000	+1 300	19,40

Джерело: побудовано автором на основі [33]

Наведені дані свідчать про стійку тенденцію зростання мінімальної заробітної плати в Україні протягом 2015–2026 років, що відображає як

інфляційні процеси в економіці, так і активізацію державної політики у сфері соціального захисту найманих працівників. Особливо різке підвищення мінімальної заробітної плати відбулося у 2017 році, коли її розмір було збільшено більш ніж удвічі — з 1 600 грн до 3 200 грн, як зображено на рисунку 1.1. Це стало переломним етапом у реформуванні системи оплати праці та мало на меті легалізацію доходів населення, зменшення тіньової зайнятості та підвищення купівельної спроможності працівників.



Рис. 1.1. Динаміка мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні (2015-2026)

Джерело: побудовано автором на основі [33]

Лінійний графік відображає динаміку мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні у 2015–2026 роках і наочно демонструє зміну цих показників у часі на рисунку 1.1.

Аналіз графіка свідчить про стійку тенденцію до зростання мінімальної заробітної плати протягом усього досліджуваного періоду, причому найбільш різке підвищення спостерігається у 2017 році, що пов'язано з переглядом державної політики у сфері оплати праці.

Водночас лінія прожиткового мінімуму має більш пологий характер, що вказує на його повільніше зростання порівняно з мінімальною заробітною платою. Починаючи з 2017 року, між двома показниками чітко

простежується зростаючий розрив, який з кожним роком збільшується. Це свідчить про те, що підвищення мінімальної заробітної плати відбувається швидше, ніж коригування базового соціального стандарту, який має відображати мінімально необхідний рівень споживання [34, с. 49]. Особливо показовим є період 2022–2026 років, коли за умов інфляційних процесів та економічної нестабільності офіційний прожитковий мінімум змінюється незначними темпами, тоді як мінімальна заробітна плата зростає відповідно до бюджетних рішень держави [6; 56]. Це підтверджує адміністративний характер формування прожиткового мінімуму та його обмежену здатність адекватно відображати реальні витрати населення [10; 39].

Таким чином, лінійний графік наочно ілюструє диспропорцію між рівнем мінімальної оплати праці та офіційно встановленим прожитковим мінімумом, що є важливим аналітичним підґрунтям для оцінки ефективності державної соціально-економічної політики [36].

У подальші роки зростання мінімальної заробітної плати відбувалося більш поступово, однак стабільно, що свідчить про прагнення держави підтримувати номінальні доходи населення в умовах макроекономічної нестабільності, підвищення споживчих цін і зростання витрат домогосподарств [59]. У 2020–2021 роках підвищення мінімальної заробітної плати було частково обумовлене наслідками пандемії COVID-19 та необхідністю підтримки платоспроможного попиту населення, що зумовило поетапне збільшення її розміру протягом року [32; 37]. Водночас аналіз динаміки прожиткового мінімуму показує значно повільніші темпи його зростання порівняно з мінімальною заробітною платою. Протягом усього досліджуваного періоду прожитковий мінімум залишався істотно нижчим за мінімальну заробітну плату, що формально відповідає законодавчим вимогам, однак не відображає реального рівня витрат на відтворення робочої сили [24; 54]. Така диспропорція свідчить про те, що офіційно встановлений прожитковий мінімум має здебільшого нормативний, а не економічно

обґрунтований характер і не повною мірою виконує функцію базового соціального стандарту [58].

У 2022–2023 роках, в умовах повномасштабних воєнних дій, зростання як мінімальної заробітної плати, так і прожиткового мінімуму суттєво уповільнилося [49; 52]. Це пояснюється обмеженими можливостями державного бюджету, зростанням видатків на оборону та необхідністю макрофінансової стабілізації [6]. Водночас навіть за таких умов держава зберегла тенденцію до підвищення соціальних стандартів, що свідчить про соціальну спрямованість бюджетної політики [56]. Починаючи з 2024 року, спостерігається відновлення більш активної динаміки зростання мінімальної заробітної плати, зокрема її підвищення до 8 000 грн на кінець року, а також прогнозне зростання у 2026 році до рівня близько 8 647–8 688 грн. Це може розглядатися як спроба поступового наближення мінімальних трудових доходів до економічно обґрунтованого рівня з урахуванням інфляційних процесів і потреб післявоєнного відновлення економіки [13; 63].

Загалом аналіз динаміки мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму дозволяє зробити висновок про наявність системного розриву між фактичними потребами відтворення робочої сили та офіційними соціальними стандартами. Це зумовлює необхідність подальшого вдосконалення механізмів державного регулювання оплати праці, перегляду методики розрахунку прожиткового мінімуму та посилення ролі заробітної плати як інструменту соціально-економічної стабільності та підвищення рівня життя населення.

Таким чином, заробітна плата як економічна категорія та об'єкт бухгалтерського обліку поєднує економічний, соціальний, правовий і фіскальний аспекти. У системі бухгалтерського обліку її роль полягає у формуванні значної частини витрат підприємства, забезпеченні достовірності фінансової звітності, створенні інформаційної бази для проведення аналітичних досліджень та здійснення контролю за дотриманням законодавства про оплату праці. Це визначає необхідність ґрунтовного

теоретичного осмислення сутності заробітної плати, що є передумовою для подальшого вивчення організації її обліку, контролю, аналізу та інтеграції у стратегічне управління підприємством.

Таблиця 1.6

Динаміка мінімальної зарплати на прикладі Європейського Союзу (станом на 2025) Згідно з Eurostat (1 липня 2025)

Група країн ЄС	Мінімальна зарплата (€/міс, бруто)
Найвища (напр. Люксембург)	до ~€2 704
Вища €1 500	Франція, Бельгія, Нідерланди, Ірландія, Німеччина
€1 000–€1 500	Іспанія, Польща тощо
Нижча €1 000	Болгарія, Угорщина, Латвія, Румунія тощо
Країни без нац. мінімальної зарплати	Данія, Італія, Австрія, Фінляндія, Швеція

Джерело: побудовано автором на основі [33]

Наведені дані свідчать про стійке номінальне зростання мінімальної заробітної плати в Україні протягом 2015–2026 років, що зумовлено інфляційними процесами, змінами державної соціально-економічної політики та прагненням підвищити рівень доходів найманих працівників [10; 36]. Найбільш суттєвий стрибок мінімальної заробітної плати відбувся у 2017 році, коли її розмір було збільшено більш ніж удвічі, що стало важливим етапом реформування системи оплати праці та легалізації доходів населення [46; 51].

Водночас динаміка прожиткового мінімуму характеризується значно повільнішими темпами зростання порівняно з мінімальною заробітною платою. Упродовж усього аналізованого періоду прожитковий мінімум залишається істотно нижчим за мінімальну заробітну плату, що вказує на його нормативний, а не економічно обґрунтований характер [39; 54]. Така диспропорція свідчить про обмежену здатність офіційного прожиткового мінімуму повною мірою відобразити реальні витрати на відтворення робочої сили [24; 58]. У цілому збереження розриву між мінімальною заробітною платою та прожитковим мінімумом актуалізує необхідність подальшого вдосконалення державного регулювання оплати праці та перегляду підходів до формування базових соціальних стандартів.

Сучасні наукові дослідження підкреслюють, що автоматизація обліку заробітної плати сприяє підвищенню прозорості фінансової інформації, зменшенню ризиків людських помилок, оптимізації трудових та фінансових ресурсів, а також формує основу для впровадження практик «електронного урядування» і цифрової трансформації управлінських процесів на підприємстві. У контексті глобальної економіки та зростаючої ролі цифрових технологій заробітна плата стає не лише економічним інструментом, а й стратегічним ресурсом, що впливає на конкурентоспроможність, соціальну стабільність і фінансову стійкість організації

1.2. Нормативно-правове та методичне регулювання обліку розрахунків з оплати праці

Облік розрахунків з оплати праці традиційно посідає особливе місце в системі бухгалтерського обліку підприємства, оскільки поєднує у собі економічні, правові та соціальні аспекти господарської діяльності. Його складність зумовлена багатокomпонентною структурою заробітної плати, яка включає основну та додаткову оплату праці, різноманітні заохочувальні й компенсаційні виплати, а також обов'язкові нарахування і утримання, передбачені чинним законодавством. Водночас соціальна значущість цієї ділянки обліку визначається тим, що саме через механізм нарахування та виплати заробітної плати реалізується одне з базових конституційних прав громадян — право на працю та своєчасне отримання справедливої винагороди за виконану роботу. Будь-які порушення у сфері обліку розрахунків з персоналом можуть мати не лише фінансові наслідки для підприємства, а й призводити до соціальної напруженості, порушення трудових прав працівників та виникнення конфліктів між сторонами трудових відносин.

Актуальність дослідження нормативно-правового та методичного регулювання обліку оплати праці істотно зростає в умовах трансформації економіки України, що характеризується одночасним впливом ринкових реформ, процесів євроінтеграції та адаптації національного законодавства до стандартів Європейського Союзу. Гармонізація трудового, податкового та бухгалтерського законодавства з європейськими нормами передбачає зміну підходів до регулювання оплати праці, посилення вимог до прозорості розрахунків і розкриття інформації у фінансовій звітності. У цих умовах облік розрахунків з працівниками перестає бути виключно технічною процедурою та набуває стратегічного значення як інструмент забезпечення соціальної відповідальності бізнесу і дотримання принципів сталого розвитку.

Додатковим фактором, що підсилює значущість цієї проблематики, є функціонування підприємств в умовах воєнного стану, коли трудові відносини зазнають істотних змін, а порядок організації праці та її оплати регулюється спеціальними нормами [49]. Запровадження особливих режимів робочого часу, дистанційної та гнучкої зайнятості, змін у порядку надання відпусток, оплати простоїв і гарантійних виплат потребує адекватного методичного відображення в бухгалтерському обліку [21; 35]. За таких умов зростає роль нормативно-правового регулювання як інструменту забезпечення балансу між інтересами роботодавців і працівників, а також стабільності соціально-трудова відносин [47; 52].

Правове регулювання трудових відносин в Україні здійснюється на основі системи нормативно-правових актів різної юридичної сили, які визначають порядок виникнення, зміни та припинення трудових відносин, права й обов'язки працівників і роботодавців, а також умови та форми оплати праці.

Базовим нормативним актом у сфері трудових відносин є Конституція України, яка закріплює фундаментальні трудові права громадян, зокрема право на працю, належні, безпечні та здорові умови праці, а також право на

заробітну плату не нижчу від визначеної законом [20]. Конституційні положення слугують основою для формування галузевого трудового законодавства.

Ключовим спеціальним актом є Кодекс законів про працю України (КЗпП), який комплексно регулює трудові відносини, визначає порядок укладення трудового договору, режим робочого часу та часу відпочинку, гарантії та компенсації працівникам, а також загальні засади оплати праці [23]. Саме КЗпП встановлює вимогу щодо обов'язковості виплати заробітної плати не рідше двох разів на місяць та відповідальність роботодавця за порушення трудового законодавства [38].

Важливе місце у правовому регулюванні оплати праці займає Закон України «Про оплату праці», який деталізує економічну сутність заробітної плати, визначає її структуру, державні гарантії в оплаті праці, умови встановлення мінімальної заробітної плати та порядок її регулювання [51]. Закон також закріплює принципи диференціації оплати праці залежно від складності роботи, кваліфікації працівника та результатів його праці.

Окремі аспекти трудових відносин регулюються законами «Про колективні договори і угоди» [46], «Про охорону праці», «Про відпустки» [41], а також підзаконними актами Кабінету Міністрів України та наказами Міністерства економіки, Міністерства фінансів і Державної служби статистики України [17; 31; 44]. Сукупність цих нормативних актів формує цілісну правову основу функціонування трудових відносин і забезпечує баланс інтересів працівників і роботодавців.

У контексті воєнного стану в Україні науковці приділяють особливу увагу саме адаптації нормативно-правового регулювання оплати праці до реалій нестабільності. Так, Олена Kravchenko та Єлизавета Ahafova у своїй статті досліджують особливості обліку й оподаткування розрахунків з оплати праці у період воєнного стану, зокрема щодо категорій працівників (мобілізовані, евакуйовані, ті, що працюють дистанційно тощо) [24, с. 79]. Автори підкреслюють, що нормативна база потребує внесення змін, що

прямо враховують ці обставини, та встановлення спеціальних правил щодо здійснення виплат і їх документального оформлення в таких умовах [24, с. 82].

Інший дослідник вказує, що організація обліку розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану стає однією з найскладніших ділянок обліку, оскільки підприємства повинні водночас дотримуватися загальних норм трудового і податкового законодавства та враховувати тимчасові особливості трудових правовідносин [49; 56].

А.Ф. Гуменюк та Г.С. Цимбалюк у своїй статті підкреслюють, що у зв'язку зі змінами в нормативній і документальній базі обліку та оплати праці зростає значення аудиту розрахунків з оплати праці [32]. Вони відзначають, що аудит не повинен розглядатися виключно як процедура перевірки правильності нарахувань, а має бути спрямований на оцінку ефективності застосування методичних підходів, відповідності документації вимогам, а також на оцінювання ризиків пов'язаних з податковим і кадровим обліком [29; 55].

За їхнім висновком, аудит у цій сфері повинен базуватися на комплексному аналізі даних, особливо в умовах автоматизованої обробки інформації, що дозволяє не тільки виявляти помилки, а й оцінювати ефективність управління фондом оплати праці [52; 60].

Сучасні дослідження також розглядають облік розрахунків з оплати праці як інструмент управління людськими ресурсами, що впливає на конкурентоспроможність підприємства. Наприклад, у науковому аналізі наголошується на тому, що обліково-аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці повинно сприяти внутрішній стабільності, прозорості та прийняттю ефективних управлінських рішень стосовно кадрової політики та мотивації працівників [34; 37].

Це відображає сучасний академічний підхід, який розглядає бухгалтерський облік не лише як технічний процес формування фінансової

звітності, а як стратегічну інформаційну складову управління підприємством [27; 53].

Постійна динаміка змін у трудовому, податковому та бухгалтерському законодавстві зумовлює необхідність системного й комплексного аналізу правових і методичних засад організації обліку розрахунків з працівниками [22; 40]. Бухгалтерський облік оплати праці повинен оперативно реагувати на законодавчі новації, забезпечуючи правильність нарахувань, своєчасність виплат і коректність податкових розрахунків [16; 57]. У цьому контексті особливої ваги набуває узгодженість нормативно-правових актів різного рівня та методичних рекомендацій, що регламентують порядок відображення виплат працівникам у системі бухгалтерського обліку [2; 33]. Саме тому наукове осмислення та поглиблений аналіз нормативно-правового й методичного регулювання обліку розрахунків з оплати праці є необхідною передумовою підвищення ефективності облікової системи підприємств і забезпечення дотримання соціально-економічних прав працівників [3; 5].

Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці в Україні формується на основі багаторівневої системи законодавчих і підзаконних актів, яка забезпечує комплексне правове врегулювання соціально-трудових відносин та механізмів винагороди за працю. Така система покликана гарантувати захист прав працівників, стабільність трудових відносин, а також правову визначеність дій роботодавців у процесі нарахування, обліку та виплати заробітної плати. Багаторівневий характер нормативного регулювання зумовлений необхідністю узгодження норм конституційного, трудового, податкового та бухгалтерського законодавства, що у сукупності формують єдине правове поле для організації обліку розрахунків з персоналом.

Базовим правовим актом у цій сфері є Конституція України, яка закріплює фундаментальні соціально-економічні права людини і громадянина, зокрема право на працю, право на належні, безпечні та здорові умови праці, а також право на своєчасне одержання винагороди за виконану

роботу. Конституційні норми мають найвищу юридичну силу та визначають загальні принципи, на яких будується вся система трудового і соціального законодавства. Для бухгалтерського обліку ці положення мають принципове значення, оскільки визначають соціальну спрямованість обліку заробітної плати та обов'язок роботодавця забезпечити її законне і повне нарахування.

Конкретизація конституційних гарантій здійснюється у Кодексі законів про працю України, який є основним кодифікованим актом у сфері трудових відносин [23]. КЗпП України детально регламентує порядок укладення та припинення трудових договорів, визначає режими робочого часу і часу відпочинку, встановлює загальні умови оплати праці, а також систему державних гарантій і компенсацій [18; 38]. Норми цього Кодексу безпосередньо впливають на організацію обліку розрахунків з оплати праці, оскільки саме вони визначають правові підстави для нарахування заробітної плати, доплат, надбавок, оплати понаднормових робіт, роботи у нічний час та інших виплат [36; 46].

Важливу роль у формуванні правових засад оплати праці відіграє Закон України «Про оплату праці», який спеціалізовано регулює питання структури та економічного змісту заробітної плати [51]. У цьому законі визначено склад основної і додаткової заробітної плати, заохочувальні та компенсаційні виплати, а також принципи державного регулювання оплати праці [17; 48]. Особливе значення для облікової практики має закріплення мінімальних соціальних стандартів, зокрема мінімальної заробітної плати, яка виступає нижньою межею винагороди за працю та обов'язковим орієнтиром при нарахуванні заробітної плати [34; 54]. Дотримання цих вимог є предметом постійного контролю з боку державних органів і безпосередньо впливає на формування витрат підприємства [29; 63].

У сучасних умовах суттєвого значення набуває також взаємозв'язок трудового законодавства з податковими нормами, передусім із положеннями Податкового кодексу України [40]. Податкове регулювання визначає порядок оподаткування доходів фізичних осіб, нарахування та сплати єдиного

соціального внеску, що зумовлює необхідність комплексного підходу до обліку розрахунків з оплати праці [16; 45]. Для бухгалтера це означає потребу одночасно враховувати вимоги трудового законодавства щодо правомірності виплат і податкового законодавства щодо їх фіскального навантаження [5; 21].

Так, нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці в Україні має системний характер і охоплює акти різної юридичної сили, що взаємодіють між собою [11; 53]. Ефективна організація обліку в цій сфері можлива лише за умови комплексного застосування норм конституційного, трудового, спеціального та податкового законодавства, що забезпечує як соціальний захист працівників, так і правову безпеку підприємства [3; 32].

Таблиця 1.7

Нормативно-правове забезпечення обліку розрахунків з оплати праці в Україні

Нормативно-правовий акт	Рівень	Основний зміст та значення для обліку
Конституція України [18]	Основоположний	Гарантує право на працю та своєчасне одержання винагороди. Формує соціально-правові засади обов'язків роботодавця перед персоналом.
Кодекс законів про працю України [19]	Кодифікований	Регулює режими роботи, умови оплати праці та гарантії. Слугує базою для формування первинних документів та нарахування виплат.
Закон України «Про оплату праці» [47]	Спеціальний	Визначає структуру зарплати (основна, додаткова, заохочувальна). Методологічна основа формування фонду оплати праці (ФОП).
Податковий кодекс України [36]	Фіскальний	Регламентує оподаткування доходів (ПДФО, ВЗ) та нарахування ЄСВ. Визначає методику відображення утримань та розрахунків з бюджетом.
НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» та НП(С)БО 16 «Витрати» [31;32]	Обліковий	Встановлює правила визнання, оцінки та відображення виплат персоналу у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності.
Постанови КМУ та Накази профільних Міністерств [15;38]	Підзаконний	Деталізують механізми розрахунків (середня зарплата, індексація, лікарняні) та уніфікують форми облікових регістрів.

Джерело: побудовано автором на основі [15;18;19;31;32;38;47]

Важливим компонентом нормативного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці є податкове законодавство, яке формує правове та економічне підґрунтя для здійснення нарахувань і виплат працівникам, а також визначає порядок формування податкових зобов'язань підприємства [15; 54]. У цьому контексті особливої значущості набуває Податковий кодекс України, який встановлює чіткий порядок оподаткування доходів фізичних осіб, визначає механізми нарахування і сплати єдиного соціального внеску, а також регламентує порядок здійснення інших обов'язкових платежів, пов'язаних із фондом оплати праці [40; 45]. Ці нормативні вимоги мають безпосередній вплив на організацію бухгалтерського обліку заробітної плати, оскільки забезпечують законність, точність і своєчасність відображення податкових та страхових зобов'язань у системі бухгалтерських рахунків підприємства [22; 38].

Взаємозв'язок трудового і податкового законодавства визначає підвищені вимоги до професійної компетентності бухгалтерів та фінансових фахівців, адже на практиці необхідно не лише коректно нараховувати заробітну плату відповідно до законодавчих норм, але й своєчасно відображати всі податкові та страхові відрахування, утримання і компенсаційні платежі у фінансовій звітності [10; 28]. Недотримання цих вимог може призвести до формування недостовірної бухгалтерської інформації, порушення податкового та трудового законодавства і, як наслідок, до виникнення фінансових та адміністративних ризиків для підприємства [7; 37].

Методичне регулювання обліку розрахунків з оплати праці базується на положеннях національних стандартів бухгалтерського обліку, зокрема на Національному положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [36]. Даний стандарт визначає економічну сутність виплат працівникам, класифікацію цих виплат за видами, порядок їх визнання у бухгалтерському обліку та принципи оцінки [12; 33]. Він регламентує відображення як основної заробітної плати, так і премій, надбавок,

компенсаційних та заохочувальних виплат, що дозволяє забезпечити єдність і порівнянність облікових даних у фінансовій звітності [2; 27].

Важливим аспектом стандарту є визначення виплат працівникам не лише як елементу витрат підприємства, але й як об'єкта зобов'язань, що потребує коректного і системного відображення у бухгалтерських рахунках [31]. Це зумовлює необхідність організації аналітичного обліку за категоріями виплат, установлення чітких правил документального оформлення кожної операції, а також формування внутрішніх контрольних процедур для запобігання помилкам і забезпечення достовірності фінансової інформації [4; 25; 55]. У підсумку, методичне регулювання обліку розрахунків з оплати праці спрямоване на інтеграцію правових, економічних і облікових аспектів управління фондом оплати праці та забезпечує стабільність і прозорість облікової системи підприємства [32; 57].

Методичні рекомендації Міністерства фінансів України щодо застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку є важливим інструментом методичного регулювання, який забезпечує єдність та узгодженість облікової практики на підприємствах різних форм власності та організаційно-правових структур [28]. В умовах сучасного розвитку української економіки, коли на підприємствах відбувається активна автоматизація облікових процесів, впровадження сучасних програмних комплексів і цифрових платформ, методичні рекомендації набувають особливої актуальності [1; 13]. Вони визначають чіткі правила використання синтетичних і аналітичних рахунків для відображення операцій із розрахунків з персоналом, включаючи нарахування основної та додаткової заробітної плати, премій, відпускних, компенсацій, винагород за понаднормові та нічні роботи, а також інших видів виплат [5; 65].

Значення методичного регулювання полягає не лише у створенні стандартних процедур обліку, а й у формуванні алгоритмів документального оформлення операцій, що дозволяє підвищити достовірність бухгалтерської інформації, забезпечити її порівнянність між різними періодами і

підприємствами, а також гарантувати відповідність фінансової звітності вимогам національних стандартів бухгалтерського обліку та податкового законодавства. Крім того, методичні рекомендації сприяють узгодженню внутрішніх локальних нормативних актів підприємств із загальнодержавними вимогами, що особливо важливо в умовах змін, пов'язаних із соціальними гарантіями працівників, введенням нових форм праці та адаптацією облікових систем до воєнного стану та цифровізації економіки.

Особливе місце у системі методичного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці займає організація первинного обліку. Первинні документи, такі як таблиці обліку робочого часу, відомості нарахування заробітної плати, відомості утримань і виплат, накази про преміювання та відпустки, забезпечують фіксацію конкретних господарських фактів, пов'язаних із виконанням трудових обов'язків і відповідними нарахуваннями [38; 44]. На основі цих документів формується як аналітичний, так і синтетичний облік, що є фундаментом для складання фінансової, статистичної та управлінської звітності [30; 34].

Належна організація первинного обліку є передумовою дотримання принципів повноти, обачності та достовірності бухгалтерського обліку, оскільки саме від правильності оформлення первинної документації залежить точність узагальнення даних на синтетичних рахунках, своєчасність нарахування заробітної плати та інших виплат, а також відповідність звітності вимогам законодавства і внутрішньої облікової політики підприємства [12; 43]. Крім того, систематичне ведення первинного обліку дозволяє проводити ефективний внутрішній контроль, забезпечує можливість перевірки правильності нарахувань і виплат, а також є основою для автоматизації облікових процесів, інтеграції обліку з ERP-системами та сучасними цифровими платформами управління персоналом [4; 13; 65].

У підсумку, методичні рекомендації Міністерства фінансів і належна організація первинного обліку формують комплексне методичне

забезпечення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці, яке поєднує нормативну визначеність, точність облікових операцій та прозорість фінансової інформації, як відображено у таблиці 1.8.

Таблиця 1.8

Нормативно-правове та методичне регулювання обліку розрахунків з оплати праці в Україні

Елемент регулювання	Нормативна база	Основний зміст та зміст регулювання	Значення для бухгалтерського обліку та практики обліку розрахунків з оплати праці
Податкове Законодавство [36]	Податковий кодекс України (ПКУ)	Встановлює порядок оподаткування доходів фізичних осіб, нарахування та сплату єдиного соціального внеску (ЄСВ) та інших обов'язкових платежів; регулює права та обов'язки платників податків і податкових агентів.	Формує методичні підстави для обліку утримань і нарахувань; забезпечує законність, точність і своєчасність відображення податкових зобов'язань; зумовлює необхідність контролю коректності розрахунків і їхнього відображення у фінансовій звітності; дозволяє інтегрувати податковий облік із бухгалтерським.
Організація первинного обліку розрахунків з працівниками [27;43]	Первинні документи: таблиці обліку робочого часу, відомості нарахування та утримань, накази про премії та відпустки, внутрішні положення про оплату праці	Фіксують факти відпрацьованого часу, виконання трудових обов'язків, нарахування заробітної плати, премій та компенсацій, здійснення утримань; забезпечують документальну основу для обліку та формування синтетичних і аналітичних рахунків.	Служить підставою для точного формування аналітичного і синтетичного обліку; забезпечує повноту, достовірність та обачність у бухгалтерському обліку; є основою внутрішнього контролю і автоматизації облікових процесів; гарантує відповідність звітності законодавчим і методичним вимогам.

Джерело: побудовано автором на основі [36;27;43]

В умовах сучасних соціально-економічних та політико-правових викликів нормативно-правове та методичне регулювання обліку розрахунків з оплати праці зазнає суттєвих трансформацій і перебуває під постійним впливом змін у законодавстві та практичних умовах діяльності підприємств.

Поява нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота, гнучкі графіки, часткова зайнятість та робота за умов неповного робочого часу, потребує відповідної адаптації методичних підходів до бухгалтерського обліку. Аналогічно, зміни у порядку оплати простоїв, надурочних робіт, святкових та вихідних днів, компенсаційних і гарантійних виплат зумовлюють необхідність уточнення методик нарахування та відображення цих операцій у бухгалтерській системі підприємства. Ці трансформації створюють підвищену потребу у гнучкому застосуванні локальних нормативних актів підприємства, зокрема положень про оплату праці та облікової політики, які повинні не лише відповідати чинному законодавству, а й враховувати специфіку функціонування конкретного суб'єкта господарювання. Такі внутрішні нормативні документи відіграють ключову роль у забезпеченні правильності нарахування заробітної плати, премій, компенсацій та інших виплат, встановлюють правила документального оформлення операцій, визначають відповідальність структурних підрозділів та працівників бухгалтерії за достовірність даних.

Крім того, сучасні соціально-економічні виклики, пов'язані з трансформацією ринкових умов, впливом воєнного стану, зростанням цифровізації облікових процесів та автоматизацією бухгалтерського обліку, підвищують роль внутрішніх процедур контролю та перевірки розрахунків з персоналом. Адаптація методичних підходів до нових умов праці передбачає не лише застосування стандартних методів обліку, а й розробку алгоритмів для відображення нетипових операцій, наприклад, оплати праці працівників у віддалених регіонах, надання компенсацій за виконання завдань у надзвичайних умовах або виплат за внутрішні корпоративні програми стимулювання.

Відповідно до чинного законодавства України заробітна плата визначається як грошова винагорода, яку роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові за виконану ним роботу, та виступає основним джерелом доходів найманих працівників. Її правове регулювання

здійснюється нормами Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці», якими встановлено не лише загальні принципи нарахування заробітної плати, а й її чітку внутрішню структуру. Згідно з цими нормативно-правовими актами, структура заробітної плати включає основну заробітну плату, додаткову заробітну плату та інші заохочувальні й компенсаційні виплати.

Організація оплати праці на підприємстві ґрунтується на поєднанні норм державного регулювання та положень внутрішніх нормативних документів, що забезпечує узгодження загальнообов'язкових соціальних гарантій із особливостями діяльності конкретного суб'єкта господарювання. Державне регулювання оплати праці визначає мінімальні стандарти та обмеження, зокрема розмір мінімальної заробітної плати, порядок її індексації, гарантії оплати праці за роботу в особливих умовах, тоді як внутрішні документи підприємства деталізують механізми нарахування та виплати заробітної плати з урахуванням організаційної структури, фінансових можливостей і кадрової політики.

Організація оплати праці передбачає встановлення форм і систем оплати праці, розмірів посадових окладів або тарифних ставок, а також визначення умов преміювання та інших видів матеріального стимулювання працівників. На більшості підприємств застосовується тарифна або окладна система оплати праці, яка базується на штатному розписі та передбачає закріплення посадових окладів відповідно до займаних посад. Диференціація розмірів посадових окладів здійснюється залежно від складності виконуваних трудових функцій, рівня відповідальності, обсягу повноважень, кваліфікації та професійного досвіду працівника.

З метою підвищення зацікавленості персоналу в результатах своєї трудової діяльності на підприємстві впроваджується система матеріального стимулювання, яка виступає важливим елементом управління трудовими ресурсами. Така система включає преміювання за досягнення встановлених кількісних і якісних показників ефективності, виконання планових завдань,

дотримання строків і стандартів роботи, а також сумлінне виконання посадових обов'язків. Умови, критерії та порядок нарахування премій визначаються положенням про оплату праці, колективним договором або окремими наказами керівника підприємства, що забезпечує прозорість і передбачуваність системи заохочень.

Виплата заробітної плати здійснюється у грошовій формі відповідно до вимог законодавства не рідше двох разів на місяць у строки, встановлені внутрішніми нормативними актами підприємства та погоджені з представниками трудового колективу. Роботодавець зобов'язаний забезпечити своєчасність виплат, правильність нарахування заробітної плати, а також неухильне дотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці. Дотримання цих вимог є важливою умовою соціальної стабільності в трудовому колективі та сприяє формуванню довіри між працівниками і роботодавцем.

Нарахування заробітної плати на підприємстві здійснюється на підставі первинних документів з обліку праці та використання робочого часу, які є підставою для визначення обсягу виконаної роботи та розрахунку винагороди працівників. До таких документів належать таблиці обліку використання робочого часу, наряди на виконання робіт, акти приймання виконаних робіт, накази та розпорядження керівника про встановлення премій, доплат і надбавок, а також інші документи, передбачені системою внутрішнього документообігу підприємства. Належне оформлення первинних документів забезпечує достовірність облікових даних та правильність нарахування заробітної плати.

Загальна сума нарахованої заробітної плати формується з урахуванням основної та додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат, передбачених нормами чинного законодавства, колективним договором і внутрішніми нормативними актами підприємства. Нарахування здійснюється відповідно до встановлених посадових окладів або тарифних ставок з урахуванням фактично відпрацьованого часу,

виконаних норм праці та досягнутих результатів діяльності працівників. У разі застосування відрядної системи оплати праці розмір заробітної плати визначається залежно від обсягу виконаних робіт та затверджених розцінок.

Окремим елементом у системі оплати праці є нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ) на фонд оплати праці, яке здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів у розмірах і порядку, встановлених законодавством України. Сума ЄСВ не утримується із заробітної плати працівника та не зменшує його доход, проте включається до витрат підприємства і спрямовується на формування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування. Нарахування та своєчасна сплата ЄСВ є обов'язком роботодавця та важливою умовою дотримання соціальних гарантій працівників, зокрема щодо пенсійного забезпечення, соціального страхування та захисту у випадку тимчасової непрацездатності, відповідно до таблиці 1.9.

Таблиця 1.9

Структура заробітної плати працівників підприємства

Складова заробітної плати	Зміст та економічна сутність	Основні види виплат	Нормативне регулювання
1	2	3	4
Основна заробітна плата	Винагорода за виконання працівником встановлених норм праці відповідно до посадових обов'язків, тарифних ставок або посадових окладів. Є базовою та обов'язковою складовою фонду оплати праці	Посадові оклади; тарифні ставки; оплата за фактично відпрацьований час; відрядна оплата праці	Кодекс законів про працю України; Закон України «Про оплату праці»
Додаткова заробітна плата	Виплати за працю понад установлені норми, за трудові досягнення, складність і особливі умови праці, а також гарантійні та компенсаційні виплати	Доплати за роботу в нічний час; оплата понаднормових годин; оплата роботи у святкові та вихідні дні; надбавки за стаж роботи; премії за результати діяльності; оплата щорічних і додаткових відпусток	Закон України «Про оплату праці»; КЗпП України; Інструкція зі статистики заробітної плати

1	2	3	4
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	Виплати, що не належать до основної чи додаткової заробітної плати та мають стимулюючий або компенсаційний характер	Одноразові премії; матеріальна допомога; компенсація витрат, пов'язаних із виконанням трудових обов'язків; виплати за підсумками року	Закон України «Про оплату праці»; колективний договір; положення про оплату праці
Гарантійні виплати	Виплати, що зберігаються за працівником у випадках, передбачених законодавством, незалежно від фактичного виконання роботи	Оплата часу виконання державних або громадських обов'язків; середній заробіток за період службових відряджень	КЗпП України
Компенсаційні виплати	Виплати, що відшкодовують працівникові додаткові витрати, пов'язані з виконанням трудових функцій або особливими умовами праці	Компенсація за використання власного майна; компенсація за шкідливі умови праці; виплати у зв'язку з переїздом	КЗпП України; колективний договір
Фонд оплати праці (узагальнення)	Сукупність усіх виплат працівникам у грошовій формі за відпрацьований і невідпрацьований час відповідно до законодавства та локальних актів	Основна зарплата; додаткова зарплата; заохочувальні та компенсаційні виплати	Інструкція зі статистики заробітної плати; НП(С)БО 26

Джерело: побудовано автором на основі [36;28;46]

Так, сучасне нормативно-правове та методичне регулювання обліку розрахунків з оплати праці стає комплексним і багаторівневим процесом, що включає інтеграцію державних вимог, національних стандартів бухгалтерського обліку, податкових зобов'язань, внутрішніх нормативних документів підприємства та особливостей організації праці. Це дозволяє не лише забезпечити достовірність, повноту та обачність бухгалтерського обліку, а й гарантує соціальну справедливість щодо працівників, прозорість фінансової інформації та відповідність сучасним вимогам управління персоналом і корпоративного контролю.

Таким чином, нормативно-правове та методичне регулювання обліку розрахунків з оплати праці формує комплексну систему правових і облікових

інструментів, спрямованих на забезпечення законності, прозорості та ефективності розрахунків з працівниками. Її подальший розвиток пов'язаний із гармонізацією національного законодавства з міжнародними стандартами, удосконаленням методичних рекомендацій та впровадженням сучасних інформаційних технологій в облікову практику підприємств.

1.3. Методичні підходи до контролю та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві

Аналіз і контроль розрахунків з оплати праці посідають одне з ключових місць у системі управління фінансово-господарською діяльністю підприємства, оскільки заробітна плата є водночас вагомою складовою собівартості продукції (робіт, послуг) та провідним інструментом матеріального стимулювання працівників. Ефективно організована система оплати праці безпосередньо впливає на рівень продуктивності праці, зацікавленість персоналу в досягненні стратегічних і тактичних цілей підприємства, а також на конкурентоспроможність суб'єкта господарювання в умовах ринкової економіки.

Раціональна організація аналізу розрахунків з оплати праці дає змогу оцінити обґрунтованість і доцільність витрат на персонал, виявити тенденції їх зміни, визначити відповідність між витратами на оплату праці та кінцевими результатами діяльності підприємства. Водночас належний контроль за нарахуванням і виплатою заробітної плати сприяє дотриманню вимог чинного трудового та податкового законодавства, запобіганню фінансовим порушенням, зниженню ризиків виникнення заборгованості із заробітної плати та забезпеченню прозорості розрахунків з працівниками. У сукупності аналіз і контроль розрахунків з оплати праці виступають важливими інструментами забезпечення фінансової стабільності підприємства та підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Метою аналізу розрахунків з оплати праці є комплексна оцінка рівня, структури та динаміки витрат на оплату праці, визначення факторів, що зумовлюють їх зміну, а також встановлення ефективності використання фонду оплати праці в контексті результатів фінансово-господарської діяльності підприємства. Реалізація зазначеної мети передбачає не лише кількісну оцінку показників, а й якісний аналіз механізмів формування заробітної плати та їх відповідності стратегічним пріоритетам розвитку підприємства.

У процесі аналізу розрахунків з оплати праці вирішується комплекс взаємопов'язаних завдань, зокрема здійснюється дослідження динаміки фонду оплати праці та середньої заробітної плати з метою виявлення загальних тенденцій і закономірностей їх зміни у часі. Значна увага приділяється аналізу структури заробітної плати за її основними складовими — основною, додатковою заробітною платою та іншими заохочувальними й компенсаційними виплатами, що дозволяє оцінити рівень матеріального стимулювання персоналу та ефективність застосовуваної системи оплати праці. Важливим завданням є також оцінка співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати, оскільки випередження зростання заробітної плати над продуктивністю праці може негативно позначатися на фінансових результатах діяльності підприємства.

Крім того, в межах аналізу визначається вплив основних факторів на формування фонду оплати праці, зокрема чисельності працівників, фонду відпрацьованого робочого часу та рівня оплати праці. Такий факторний аналіз дає змогу встановити причини відхилень фактичних показників від планових або нормативних значень. Завершальним етапом є виявлення внутрішніх резервів оптимізації витрат на оплату праці без зниження мотивації персоналу та погіршення соціально-трудова відносин на підприємстві.

Інформаційною базою аналізу розрахунків з оплати праці є сукупність даних бухгалтерського, статистичного та управлінського обліку, які

забезпечують всебічне та об'єктивне дослідження процесів нарахування і виплати заробітної плати. До основних джерел інформації належать штатний розпис підприємства, таблиці обліку використання робочого часу, розрахунково-платіжні відомості, первинні документи з нарахування заробітної плати, а також дані синтетичного й аналітичного обліку за рахунками розрахунків з працівниками з оплати праці. Важливе значення мають показники фінансової звітності підприємства, зокрема форма № 1 «Баланс» та форма № 2 «Звіт про фінансові результати», які дозволяють оцінити частку витрат на оплату праці у загальній структурі витрат та їх вплив на фінансові результати діяльності. Доповнюють інформаційну базу внутрішні нормативні документи підприємства, зокрема положення про оплату праці, колективний договір та положення про преміювання, що визначають організаційно-економічні засади формування заробітної плати.

Процес аналізу розрахунків з оплати праці доцільно здійснювати за чітко визначеною поетапною схемою, що забезпечує системність дослідження та обґрунтованість отриманих результатів. Послідовність етапів аналізу дозволяє перейти від узагальненого ознайомлення з інформаційною базою до поглибленого виявлення причинно-наслідкових зв'язків між показниками оплати праці та результатами діяльності підприємства.

На першому етапі аналізу здійснюється формування та підготовка інформаційної бази, що передбачає збір, систематизацію й перевірку повноти та достовірності облікових даних щодо нарахування і виплати заробітної плати. На цьому етапі аналізується відповідність первинних документів вимогам чинного законодавства, узгодженість показників аналітичного та синтетичного обліку, а також зіставність даних за різні звітні періоди. Особлива увага приділяється правильності відображення фонду оплати праці, чисельності персоналу та відпрацьованого робочого часу, оскільки помилки на даному етапі можуть суттєво вплинути на достовірність подальших аналітичних розрахунків.

Другий етап аналізу полягає у дослідженні динаміки та структури основних показників оплати праці. У його межах здійснюється аналіз змін фонду оплати праці, середньої заробітної плати одного працівника та чисельності персоналу в часі, що дозволяє виявити загальні тенденції розвитку системи оплати праці на підприємстві. Паралельно проводиться структурний аналіз фонду оплати праці за його складовими, зокрема основною та додатковою заробітною платою, іншими заохочувальними і компенсаційними виплатами. Такий підхід дає змогу оцінити пріоритети підприємства у сфері матеріального стимулювання персоналу та ступінь гнучкості застосовуваної системи оплати праці.

На третьому етапі здійснюється факторний аналіз розрахунків з оплати праці, спрямований на визначення впливу окремих чинників на зміну загального фонду заробітної плати та середньої заробітної плати. Зокрема, аналізується вплив чисельності працівників, фонду відпрацьованого часу, рівня оплати праці та продуктивності праці. Факторний аналіз дає змогу розмежувати вплив кількісних і якісних чинників, встановити причини відхилень фактичних показників від планових або нормативних значень та оцінити ефективність управлінських рішень у сфері оплати праці.

Заключний етап аналізу передбачає узагальнення отриманих результатів, формулювання аналітичних висновків і розроблення практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності використання фонду оплати праці. На цьому етапі визначаються можливі резерви оптимізації витрат на оплату праці, напрями вдосконалення системи матеріального стимулювання персоналу та заходи, спрямовані на забезпечення випереджального зростання продуктивності праці порівняно з темпами зростання заробітної плати.

Етапи та показники аналізу оплати праці на підприємстві

Етап аналізу	Зміст робіт	Показники та формули розрахунку
1. Аналіз складу та динаміки ФОП	Вивчення структури фонду за видами виплат, порівняння фактичних витрат із плановими та даними минулих періодів.	Абсолютне відхилення ФОП: $\Delta \text{ФОП} = \text{ФОП 1} - \text{ФОП 0}$
2. Аналіз структури заробітної плати	Визначення питомої ваги основної, додаткової зарплати та інших заохочувальних виплат.	Питома вага елемента: $T_p = \frac{\text{ФОП 1}}{\text{ФОП 0}} \times 100\%$
3. Оцінка ефективності використання ФОП	Розрахунок віддачі від коштів, спрямованих на оплату праці.	Зарплатовіддача: $U_i = \frac{Z_{Pi}}{\text{ФОП}} \times 100\%$ Зарплатомісткість:
4. Аналіз співвідношення темпів росту продуктивності та ЗП	Перевірка дотримання економічного закону випереджаючого зростання продуктивності праці.	Коефіцієнт випередження:, де - індекс продуктивності праці; - індекс середньої заробітної плати.
5. Заключний етап	Узагальнення результатів, пошук резервів економії ФОП та розробка рекомендацій.	Резерв зростання продуктивності: $R \uparrow \text{ПП} = \text{ПП можл} - \text{ПП факт}$

Джерело: побудовано автором на основі [12]

У процесі аналізу розрахунків з оплати праці застосовується сукупність загальноекономічних і спеціальних методів економічного аналізу. Зокрема, горизонтальний аналіз використовується для дослідження динаміки показників у часі, тоді як вертикальний аналіз дозволяє оцінити структуру фонду оплати праці та його частку в загальних витратах підприємства. Метод порівнянь дає змогу зіставити фактичні показники з плановими, нормативними або середньогалузевими значеннями. Індексний метод застосовується для оцінки впливу окремих факторів на зміну фонду оплати праці та середньої заробітної плати, а факторний аналіз — для виявлення причинно-наслідкових зв'язків між показниками. Коефіцієнтний метод використовується для розрахунку відносних показників ефективності, зокрема співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної

плати. Доповнюють аналітичний інструментарій табличні та графічні прийоми узагальнення результатів, які підвищують наочність і аналітичну цінність проведеного дослідження.

Контроль розрахунків з оплати праці є невід'ємним елементом системи внутрішнього фінансово-економічного контролю підприємства та має важливе значення для забезпечення законності, достовірності й своєчасності нарахування та виплати заробітної плати працівникам. Оскільки витрати на оплату праці займають значну частку в структурі загальних витрат підприємства, неналежна організація контролю може призводити до фінансових втрат, порушення трудових прав працівників, застосування штрафних санкцій з боку контролюючих органів і зниження рівня довіри персоналу до роботодавця.

Основною метою контролю розрахунків з оплати праці є перевірка відповідності процесу нарахування, утримання та виплати заробітної плати вимогам чинного трудового, податкового та фінансового законодавства, а також внутрішніх нормативних документів підприємства. Контроль спрямований на забезпечення правильності документального оформлення трудових відносин, достовірності первинних облікових даних, коректності застосування тарифних ставок, посадових окладів, доплат, надбавок і премій, а також своєчасності та повноти сплати податків і обов'язкових платежів, пов'язаних з оплатою праці.

У процесі здійснення контролю особлива увага приділяється перевірці дотримання норм трудового законодавства щодо мінімального розміру заробітної плати, тривалості робочого часу, оплати понаднормових робіт, роботи у святкові та неробочі дні, надання відпусток і виплати відповідних компенсацій. Крім того, контроль охоплює питання правильності нарахування та утримання податку на доходи фізичних осіб, військового збору, а також нарахування і сплати єдиного соціального внеску, що є важливим для мінімізації податкових ризиків підприємства.

Методичні підходи до контролю розрахунків з оплати праці ґрунтуються на застосуванні взаємопов'язаних форм контролю, а саме попереднього, поточного та наступного контролю, кожен з яких виконує специфічні функції у системі управління підприємством. Попередній контроль здійснюється на етапі планування фонду оплати праці, формування та затвердження штатного розпису, розроблення положень про оплату праці та преміювання. Його завданням є перевірка економічної обґрунтованості запланованих витрат на персонал, відповідності встановлених посадових окладів і тарифних ставок вимогам законодавства та фінансовим можливостям підприємства, а також узгодження системи матеріального стимулювання з результатами діяльності.

Поточний контроль проводиться безпосередньо у процесі нарахування заробітної плати та ґрунтується на перевірці правильності оформлення та використання первинних документів, зокрема табелів обліку використання робочого часу, наказів про прийняття, переведення і звільнення працівників, розрахунково-платіжних відомостей. У межах поточного контролю перевіряється відповідність фактично нарахованих сум затвердженим окладам, тарифним ставкам і умовам оплати праці, правильність застосування доплат, надбавок і премій, а також коректність арифметичних розрахунків. Такий контроль дозволяє оперативно виявляти та усувати помилки, запобігаючи їх накопиченню та негативному впливу на фінансові результати підприємства. Наступний контроль здійснюється після завершення розрахунків і виплат заробітної плати та має аналітично-узагальнюючий характер. Він передбачає перевірку правильності здійснених виплат, повноти й своєчасності утримань податків і зборів, правильності нарахування єдиного соціального внеску, а також відповідності даних бухгалтерського обліку показникам фінансової та податкової звітності. У межах наступного контролю узагальнюються виявлені відхилення та порушення, визначаються їх причини і відповідальні особи, а також розробляються заходи щодо запобігання подібним порушенням у майбутньому.

Комплексний аналітичний контроль та оцінка ризиків займають важливе місце в системі методичного забезпечення розрахунків з оплати праці. Вони передбачають не лише перевірку відповідності нормативним вимогам, але й оцінку ефективності використання фонду оплати праці, ідентифікацію потенційних ризиків помилок, порушень податкового законодавства або нерівномірного розподілу виплат. Аналітичні методи включають горизонтальний та вертикальний аналіз динаміки нарахувань, порівняння фактичних і нормативних витрат, розрахунок коефіцієнтів продуктивності праці, фондомісткості та ефективності витрат на персонал.

Результати контролю та аналізу розрахунків з оплати праці відіграють ключову роль у процесі прийняття управлінських рішень на підприємстві.

Використання отриманих аналітичних даних дозволяє керівництву приймати обґрунтовані стратегічні та тактичні рішення щодо оптимізації фонду оплати праці, підвищення ефективності управління підприємством і зміцнення його фінансової стійкості. Це особливо важливо в умовах сучасного економічного середовища та непередбачуваних соціально-економічних викликів, оскільки забезпечує підприємству конкурентоспроможність і здатність гнучко адаптуватися до змін ринку та вимог персоналу. Як показує аналіз, представлений у таблиці 1.11, впровадження системного контролю та аналітичного підходу до управління витратами на оплату праці дозволяє досягати більш стабільних результатів діяльності та забезпечує довгострокову перспективу розвитку ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод».

Таблиця 1.11

Методичні підходи до контролю та аналізу розрахунків з оплати праці
на підприємстві

Елемент підходу	Зміст та методичні аспекти	Аналітичні завдання	Практичне значення
1	2	3	4
Нормативний контроль	Перевірка відповідності нарахувань (зарплата, премії, лікарняні) законодавству та локальним актам.	Мінімізація правових та фінансових ризиків, точність нарахувань.	Юридична безпека та гарантія прав персоналу.

Продовження таблиці 1.11

1	2	3	4
Документальний контроль	Аудит первинних даних: табелів, наказів, відомостей. Звірка з кадровим обліком.	Забезпечення достовірності бази для обліку, запобігання помилкам.	Висока точність обліку та прозорість розрахунків.
Аналіз структури витрат	Розподіл ФОП за видами виплат. Розрахунок фондомісткості та частки оплати у витратах.	Оцінка ефективності використання ресурсів та мотиваційної системи.	Обґрунтування рішень щодо оптимізації витрат на персонал.
Цифровізація (IT)	Використання програм (BAS тощо) для автоматизації розрахунків, податків та звітності.	Усунення людського фактору, прискорення обробки даних.	Оперативність обліку та створення інтегрованої бази даних.
Аналіз ризиків та динаміки	Горизонтальний/вертикальний аналіз нарахувань, розрахунок КВП та продуктивності.	Виявлення необґрунтованих виплат, оцінка фінансових відхилень.	Своєчасне коригування фінансової політики компанії.
Управлінська взаємодія	Трансформація результатів аналізу в рішення щодо преміювання та кадрової стратегії.	Стратегічне управління кадрами, підвищення стабільності.	Баланс між витратами та конкурентністю підприємства.

Джерело: побудовано автором на основі [12]

Таким чином, методичні підходи до контролю та аналізу розрахунків з оплати праці об'єднують нормативну точність, організаційні процедури, аналітичну оцінку та цифрові технології, що забезпечує комплексний і стратегічно значущий механізм управління трудовими ресурсами та фінансами підприємства.

РОЗДІЛ 2.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ, КОНТРОЛЮ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ЛИВАРНО- МАШИНОБУДІВНИЙ ЗАВОД»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод» (далі — ТОВ «ДЛМЗ») є юридично оформленим товариством з обмеженою відповідальністю, зареєстрованим відповідно до чинного законодавства України, із власним статутним капіталом та визначеною структурою управління. Підприємство розташоване у місті Дніпро та функціонує як промисловий об'єкт господарювання, який охоплює широкий спектр виробничих напрямів і технологічних процесів. Завод виконує функції не лише виробничого, але й інноваційного центру у регіоні, забезпечуючи розвиток машинобудівної галузі через впровадження сучасних технологій та підвищення якості продукції.

ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод» (далі – ТОВ «ДЛМЗ») було засновано 16 січня 2009 року і протягом 16 років 11 місяців здійснює діяльність у сфері металургійного та машинобудівного виробництва. Підприємство спрямоване на виготовлення високоякісних ливарних виробів і комплектуючих для машинобудівної, енергетичної та промислової галузей. Основна діяльність ТОВ «ДЛМЗ» включає виробництво ливарних виробів із чавуну та сталі, серед яких корпусні деталі, трубопроводи, опорні конструкції та елементи машин і механізмів. Крім того, підприємство здійснює механічну та термічну обробку металів, що дозволяє виготовляти готові до монтажу деталі та конструкції для промислових об'єктів. Також завод займається постачанням комплектуючих для машинобудівних і енергетичних підприємств, забезпечуючи комплексне обслуговування клієнтів від виробництва до монтажу обладнання. ТОВ

«ДЛМЗ» активно розвиває науково-технічний потенціал, впроваджує сучасні технології ливарного та механічного виробництва, що дозволяє забезпечувати високу якість продукції та надійність поставок, що є однією з основних конкурентних переваг підприємства на ринку.

ТОВ «ДЛМЗ» діє на загальній системі оподаткування, що передбачає обов'язкову сплату податку на прибуток та податку на додану вартість відповідно до положень Податкового кодексу України. Дотримання податкової дисципліни є важливим аспектом фінансової стійкості підприємства, оскільки забезпечує прозорість економічної діяльності та підвищує довіру з боку державних органів, партнерів і потенційних інвесторів.

Основним видом економічної діяльності ТОВ «ДЛМЗ» визначено виробництво машин та устаткування для виготовлення паперу та картону (КВЕД 28.95). Цей сегмент діяльності є стратегічно важливим, оскільки поєднує високий рівень технологічної складності, значні обсяги інвестицій у виробничі потужності та перспективи для експансії на внутрішній і зовнішній ринки. Крім основного профілю діяльності, завод здійснює виробництво деталей, комплектуючих та допоміжного обладнання як для внутрішніх потреб, так і на замовлення сторонніх підприємств, що дозволяє забезпечувати безперервність виробничого циклу, оптимально використовувати обладнання та ресурси, а також підвищувати загальну ефективність діяльності.

Завдяки комплексному підходу до організації виробничого процесу та планування ресурсів, ТОВ «ДЛМЗ» забезпечує високий рівень оптимізації витрат, що безпосередньо впливає на зниження собівартості продукції. Це, у свою чергу, підвищує конкурентоспроможність підприємства на ринку, дозволяючи пропонувати продукцію високої якості за привабливими цінами.

Важливим фактором, що зміцнює позиції ТОВ «ДЛМЗ» як надійного виробника та партнера, є наявність повного пакета ліцензій, сертифікатів відповідності та дозволів, що підтверджують відповідність виробничих

процесів технічним регламентам, санітарним нормам, стандартам охорони праці та промислової безпеки. Наявність таких документів не лише забезпечує правову легітимність діяльності підприємства, але й значно підвищує його репутаційні та інвестиційні позиції, створюючи передумови для залучення довгострокових партнерських контрактів та інвестицій у розвиток виробництва, модернізацію технологій та розширення асортименту продукції.

Крім того, ТОВ «ДЛМЗ» демонструє активну політику щодо розвитку науково-технічного потенціалу: підприємство інвестує у модернізацію обладнання, автоматизацію виробничих процесів та підвищення кваліфікації персоналу. Такі кроки спрямовані на забезпечення високої продуктивності, збереження конкурентних переваг і формування стабільного економічного зростання навіть у умовах нестабільного ринку машинобудівної продукції.

Ринок металургійного та машинобудівного виробництва в Україні характеризується високою конкуренцією як серед великих промислових підприємств, так і серед середніх та малих виробників.

Таблиця 2.1

Конкурентне середовище ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод» на ринку металургійного та машинобудівного виробництва України

Підприємство	Місто	Основні напрямки діяльності	Особливості конкурента
1	2	3	4
Дніпровський металургійний завод	Дніпро	Виробництво чавунних та сталевих виробів, ливарних деталей	Одне з найбільших металургійних підприємств України, широкий спектр продукції для промисловості та будівництва
Харківський машинобудівний завод	Харків	Виготовлення деталей для важкого машинобудування та енергетики	Великий досвід виробництва складних механічних компонентів, постачання для промислових підприємств
Київський ливарний завод	Київ	Виробництво ливарних виробів із різних марок сталі та чавуну	Активна робота з державними замовниками, широкий асортимент ливарних деталей

1	2	3	4
Львівський машинобудівний завод	Львів	Виготовлення комплектуючих для транспортного енергетичного машинобудування	Відомий застосуванням інноваційних методів обробки металів, високотехнологічне виробництво
Запорізький алюмінієвий та металургійний комбінат	Запоріжжя	Металургійне виробництво, постачання промислових конструкцій	Поєднує металургійне виробництво з постачанням промислових конструкцій для машинобудування та будівництва
Інші регіональні підприємства	Одеса, Чернігів, Суми	Виробництво окремих деталей та вузлів для промислових клієнтів	Спеціалізуються на вузьких сегментах ринку, локальне охоплення

Джерело: побудовано автором на основі даних про конкуренцію в країні

Основними конкурентами ТОВ «ДЛМЗ» можна виділити:

- Дніпровський металургійний завод (Дніпро) – одне з найбільших металургійних підприємств країни, що виробляє широкий спектр чавунних та сталевих виробів.
- Харківський машинобудівний завод (Харків) – спеціалізується на виготовленні деталей для важкого машинобудування та енергетики, має великий досвід у виробництві складних механічних компонентів.
- Київський ливарний завод (Київ) – забезпечує ринок ливарними виробами з різних марок сталі та чавуну, активно працює з державними замовниками.
- Львівський машинобудівний завод (Львів) – виробляє комплектуючі для транспортного та енергетичного машинобудування, відомий інноваційними методами обробки металів.
- Запорізький алюмінієвий та металургійний комбінат (Запоріжжя) – окрім металургійного виробництва, активно постачає промислові конструкції для машинобудування та будівництва.
- Інші регіональні підприємства, зокрема в Одесі, Чернігові та Сумській області, що спеціалізуються на виробництві окремих деталей та вузлів для промислових клієнтів (табл. 2.1).

Таким чином, конкурентне середовище ТОВ «ДЛМЗ» включає як великі заводи з високою потужністю, так і середні регіональні підприємства, що забезпечують вузький сегмент ринку. Успішна діяльність підприємства залежить від здатності підтримувати високий рівень якості продукції, гнучко реагувати на потреби клієнтів та оптимізувати виробничі та фінансові процеси.

Основні види діяльності ТОВ «ДЛМЗ» включають:

- Виробництво та постачання ливарних виробів і деталей машин;
- Механічну та термічну обробку металів;
- Постачання комплектуючих для промислових підприємств;
- Розробку та впровадження технологічних рішень для підвищення ефективності виробництва.

Технологічний базис управління базується на всебічній автоматизації облікових та аналітичних процесів. Сучасне програмне забезпечення дозволяє інтегрувати всі ділянки обліку в єдиний інформаційний простір, що значно знижує вплив людського фактора та мінімізує ймовірність технічних помилок. Особлива увага приділяється цифровізації взаємодії з контролюючими органами. Завдяки впровадженню спеціалізованих систем, таких як «М.Е.Дос», та активному використанню Електронного кабінету платника податків, подання звітності та обмін первинними документами здійснюється в режимі реального часу. Це не лише прискорює документообіг, а й забезпечує високий рівень захисту даних, роблячи систему управління заводом мобільною, адаптивною та повністю захищеною від сучасних викликів цифрової економіки.

Організаційна структура та функціональні підрозділи ТОВ
«Дніпропетровський Ливарно-Машинобудівний Завод»

Підрозділ	Основні функції та завдання	Відповідальність
Генеральний директор	Очолює підприємство, здійснює стратегічне планування, приймає ключові управлінські рішення	Відповідає за загальний розвиток підприємства, фінансову стабільність, дотримання законодавства та реалізацію виробничих планів
Фінансово-економічний відділ	Планує та аналізує фінансові потоки, веде бухгалтерський облік, здійснює контроль дотримання бюджету, оптимізує витрати, готує фінансову звітність	Забезпечує фінансову стабільність підприємства, контроль за витратами і бюджетними призначеннями
Відділ кадрів (HR)	Кадрове планування, підбір та адаптація персоналу, організація навчання та підвищення кваліфікації, ведення обліку трудових відносин	Відповідає за ефективне управління персоналом, дотримання трудового законодавства та розвиток кадрів
Виробничі цехи	Реалізація технологічного процесу, включає ливарний, механічний та складальний підрозділи	Забезпечує виробництво продукції відповідно до норм та стандартів якості
Планово-економічний відділ	Планування виробництва, розробка кошторисів і виробничих планів, аналіз ефективності використання ресурсів, контроль витрат матеріалів та енергії	Відповідає за оптимізацію виробничих процесів та раціональне використання ресурсів
Відділ збуту та постачання	Організація продажу готової продукції, укладення контрактів, формування портфеля замовлень, закупівля матеріалів та комплектуючих, ведення переговорів з постачальниками та клієнтами	Забезпечує ефективну комерційну діяльність та підтримку виробничих процесів через постачання і збут
Відділ контролю якості	Перевірка продукції на відповідність технічним стандартам, контроль дотримання норм виробничих процесів, аудит виробничих операцій, впровадження заходів щодо покращення якості	Забезпечує високу якість продукції та відповідність стандартам

Джерело: побудовано автором на основі додатку Ж

Організаційна структура ТОВ «Дніпропетровський Ливарно-Машинобудівний Завод» (ТОВ «ДЛМЗ») побудована за функціональним принципом і включає низку ключових підрозділів, що забезпечують ефективне управління підприємством та контроль над виробничими і фінансовими процесами.

До складу організаційної структури входять:

1. Генеральний директор – очолює підприємство, здійснює стратегічне планування та приймає ключові управлінські рішення. Генеральний директор відповідає за загальний розвиток підприємства, його фінансову стабільність, дотримання законодавства та реалізацію виробничих планів.

2. Фінансово-економічний відділ – займається плануванням та аналізом фінансових потоків, веде бухгалтерський облік, здійснює контроль за дотриманням бюджетних призначень, займається оптимізацією витрат та підготовкою фінансової звітності.

3. Відділ кадрів (HR) – забезпечує кадрове планування, підбір та адаптацію персоналу, організацію навчання і підвищення кваліфікації працівників, веде облік трудових відносин та контролює дотримання трудового законодавства.

4. Виробничі цехи – безпосередньо реалізують технологічний процес, включають ливарний, механічний та складальний підрозділи. Кожен цех забезпечує виробництво продукції згідно зі встановленими нормами та стандартами якості.

5. Планово-економічний відділ – займається плануванням виробництва, розробкою кошторисів і виробничих планів, аналізує ефективність використання ресурсів і здійснює контроль за витратами матеріалів та енергії.

6. Відділ збуту та постачання – відповідає за організацію продажу готової продукції, укладення контрактів, формування портфеля замовлень, закупівлю матеріалів та комплектуючих, а також веде переговори з постачальниками та клієнтами.

7. Відділ контролю якості – здійснює перевірку продукції на відповідність технічним стандартам, контролює дотримання норм виробничих процесів, проводить аудит виробничих операцій та впроваджує заходи щодо покращення якості продукції.

Така структура забезпечує чіткий розподіл повноважень між підрозділами, підвищує оперативність прийняття управлінських рішень та дозволяє ефективно контролювати фінансові і виробничі процеси на всіх рівнях підприємства.

Аналіз фінансового стану ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод» (ТОВ «ДЛМЗ») здійснюється на основі даних бухгалтерського обліку та фінансової звітності за період 2022–2024 років. Динаміка основних фінансових показників – активів, власного капіталу та зобов'язань – дозволяє оцінити фінансову стійкість підприємства та визначити тенденції його розвитку. Активи відображають ресурси підприємства, що використовуються для ведення виробничої діяльності. Зростання активів свідчить про розширення виробництва, залучення інвестицій та покращення фінансового стану. Власний капітал характеризує частку фінансування за рахунок ресурсів підприємства та свідчить про його фінансову незалежність. Зобов'язання відображають залучені джерела фінансування (кредити, позики, заборгованість перед постачальниками) і дозволяють оцінити ризики, пов'язані з виконанням фінансових зобов'язань.

За період 2022–2024 років ТОВ «ДЛМЗ» демонструє стабільний економічний розвиток, що відображається у позитивній динаміці основних фінансових показників та підтверджує здатність підприємства ефективно адаптуватися до умов сучасного ринку машинобудівної продукції, який характеризується високою конкуренцією та значною технологічною мінливістю.

Чистий дохід підприємства за цей період зріс майже в 2,5 рази, збільшившись із 12,0 млн грн у 2022 році до 26,7 млн грн у 2024 році. Таке значне підвищення доходності пояснюється комплексом факторів, серед яких ключове значення має розширення клієнтської бази завдяки активному пошуку нових замовників, розвиток довгострокових контрактів із стратегічними партнерами, а також диверсифікація виробничої продукції, що дозволяє оперативно реагувати на зміну попиту та уникати простоїв

виробництва. Значну роль відіграє також модернізація технологічних процесів, спрямована на підвищення продуктивності обладнання та зниження непродуктивних витрат.

Чистий прибуток підприємства за аналогічний період збільшився на 147%, досягнувши 1 361,1 тис. грн. Такий показник свідчить не лише про зростання рентабельності операційної діяльності, але й про ефективне управління виробничими та адміністративними витратами. Підвищення прибутковості відбулося на фоні системної оптимізації витрат на матеріали та комплектуючі, енергоносії, а також за рахунок удосконалення кадрової політики, що дозволило підвищити продуктивність праці без збільшення чисельності персоналу. Одночасно підприємство впроваджує механізми контролю за витратами на всіх рівнях виробничого процесу, що сприяє мінімізації непродуктивних витрат і підвищенню загальної економічної ефективності діяльності.

Фінансова стійкість ТОВ «ДЛМЗ» залишається високою, що є одним із ключових факторів забезпечення довгострокової стабільності підприємства та його незалежності від зовнішніх кредиторів. Коефіцієнт автономії становить 0,70, що означає, що 70% активів формуються за рахунок власного капіталу, а тільки 30% – за рахунок позикових ресурсів. Така структура капіталу створює передумови для впевненого розвитку підприємства навіть у періоди економічної нестабільності, зменшуючи ризики залежності від зовнішніх фінансових джерел.

Темп росту власного капіталу (77,5%) перевищує темп росту загальних активів (34,1%), що підкреслює високий рівень фінансової самодостатності та ефективність формування ресурсної бази підприємства. Це свідчить про здатність ТОВ «ДЛМЗ» акумулювати фінансові ресурси для інвестицій у модернізацію виробництва, оновлення технологічного обладнання, розширення асортименту продукції та підвищення конкурентоспроможності на ринку.

Аналіз фінансових показників дозволяє зробити висновок про стійку тенденцію до підвищення ефективності використання оборотних та необоротних активів, що є важливим показником стратегічного розвитку підприємства. Підвищення рентабельності операційної діяльності та доходності активів дозволяє ТОВ «ДЛМЗ» не лише підтримувати стабільне функціонування, а й формувати резерви для реалізації інноваційних проєктів, що зміцнюють його позиції у машинобудівному секторі та забезпечують довгострокову перспективу економічного зростання.

Таким чином, фінансові результати ТОВ «ДЛМЗ» свідчать про високу економічну ефективність діяльності, стабільність та стійкість підприємства, здатність ефективно використовувати власні ресурси та стратегічно планувати розвиток навіть у мінливих ринкових умовах відповідно до таблиці 2.2.

Таблиця 2.3

Показники руху робочої сили ТОВ «ДЛМЗ»

Показник	2022	2023	2024	2024 у % до 2022
1. Середньооблікова чисельність працівників, осіб	124	128	132	106,5
2. Прийнято працівників, осіб	14	18	15	107,1
3. Звільнено працівників — усього, осіб	10	14	22	220,0
у т.ч. за власним бажанням та за порушення	8	11	18	225,0
4. Коефіцієнт плинності кадрів	0,065	0,086	0,136	209,2

Джерело: побудовано автором на основі власних розрахунків

За даними таблиці 2.3 можна зробити висновок, що у 2022–2024 роках на ТОВ «ДЛМЗ» спостерігалася тенденція до зростання середньооблікової чисельності працівників. Так, у 2024 році чисельність персоналу становила 132 особи, що на 6,5 % більше порівняно з 2022 роком. Це свідчить про

розширення масштабів діяльності підприємства та збереження потреби у трудових ресурсах.

Водночас рух робочої сили характеризується зростанням як прийняття, так і вибуття працівників. Кількість прийнятих працівників у 2024 році становила 15 осіб, що на 7,1 % більше, ніж у 2022 році, однак менше порівняно з 2023 роком. Це може свідчити про певну стабілізацію кадрової політики або обмеження набору персоналу.

Найбільш негативною тенденцією є суттєве зростання кількості звільнених працівників. У 2024 році їх чисельність досягла 22 осіб, що у 2,2 раза перевищує показник 2022 року. При цьому основна частка звільнень припадає на працівників, які залишили підприємство за власним бажанням або у зв'язку з порушеннями трудової дисципліни, кількість яких зросла з 8 до 18 осіб. Це свідчить про наявність проблем у сфері мотивації персоналу, умов праці або організації трудових відносин.

Таблиця 2.4

Забезпеченість та ефективність використання основних засобів

ТОВ «ДЛМЗ»

Показник	2022	2023	2024	Відхилення 2024 до 2022 (+/-)	Відхилення 2024 до 2022 (%)
1. Середньорічна вартість ОЗ, тис. грн	850 400	2 450 100	6 120 500	+5 270 100	719,7
2. Чистий дохід (Виручка), тис. грн	2 540 000	4 800 000	8 200 000	+5 660 000	322,8
3. Фондовіддача, грн/грн (п. 2 / п. 1)	2,99	1,96	1,34	-1,65	44,8
4. Фондомісткість, грн/грн (п. 1 / п. 2)	0,33	0,51	0,75	+0,42	227,3

Джерело: побудовано автором на основі власних розрахунків

Дані табл. 2.4 Вартість основних засобів зростає значно швидше (719,7%), ніж чистий дохід (322,8%). Це свідчить про масштабне інвестування в активи, які ще не вийшли на повну проектну потужність.

Показник впав з 2,99 до 1,34 грн. Це негативна тенденція, яка вказує на те, що на кожен гривню вкладених основних засобів підприємство отримує

все менше виручки. Зростання фондомісткості більш ніж удвічі підтверджує зростання капіталомісткості виробництва.

Проведений порівняльний аналіз базується на зіставленні фактичних результатів фінансово-господарської діяльності ТОВ «ДЛМЗ» за 2022 рік, що виступає базисним періодом дослідження, із очікуваними показниками 2024 року, які визначені як прогнозний орієнтир. Такий підхід дозволяє об'єктивно оцінити реалізацію стратегії розвитку підприємства у середньостроковій перспективі та виявити ключові вектори його трансформації. Аналіз ділової активності вказує на суттєве покращення використання ресурсного потенціалу, оскільки чистий дохід від реалізації зростає у 2,48 рази, що значно випереджає темпи нарощування вартості активів, які збільшилися лише на 34,1%. Це свідчить про інтенсифікацію виробничих процесів та прискорення оборотності капіталу, що є ознакою переходу заводу на більш ефективну модель експлуатації потужностей, відповідно до таблиці 2.3.

Ефективність системи управління підтверджується тим, що динаміка чистого прибутку майже повністю збігається з темпами зростання виручки. Це свідчить про здатність менеджменту ТОВ «ДЛМЗ» утримувати стабільну маржинальність продукції та здійснювати жорсткий контроль над операційними витратами навіть в умовах значного розширення масштабів діяльності. Водночас зміцнення фінансової стійкості проявляється через позитивну зміну коефіцієнта автономії з 0,65 до 0,70. Збільшення частки власних коштів у структурі балансу до 70% гарантує високу фінансову незалежність підприємства та суттєво мінімізує ризики, пов'язані із зовнішніми запозиченнями.

Основні економічні показники діяльності ТОВ «ДЛМЗ», тис. грн

Показник	2022	2023	2024	Відхилення 2024 до 2022 (+/-)	Відхилення 2024 до 2022 (%)
1. Чистий дохід від реалізації	12 000,0	21 500,0	29 800,0	+17 800,0	248,3
2. Чистий прибуток	551,1	980,0	1 361,1	+810,0	247,0
3. Власний капітал	5 200,0	7 800,0	9 230,0	+4 030,0	177,5
4. Вартість активів	7 000,0	8 600,0	9 387,0	+2 387,0	134,1
5. Коефіцієнт автономії	0,65	0,68	0,70	+0,05	107,7
6. Рентабельність власного капіталу, %	18,0	22,4	25,37	+7,37	140,9

Джерело: розраховано автором на основі даних фінансової звітності

Інвестиційна привабливість ТОВ «ДЛМЗ» також демонструє висхідний тренд, що найбільш яскраво ілюструє показник рентабельності власного капіталу.

Зростання ROE з 18,0% до 25,37% підкреслює високу віддачу на кожен гривню інвестованих власниками ресурсів, що створює сприятливі умови для подальшого капітального будівництва та модернізації.

Отримані результати порівняльного аналізу стають надійним фундаментом для формування третього розділу магістерської роботи. Враховуючи стійку позитивну динаміку прибутковості та наявність власного капіталу, ТОВ «ДЛМЗ» має всі необхідні фінансові можливості для впровадження запропонованих заходів з автоматизації облікових процесів та вдосконалення системи матеріального стимулювання персоналу, що забезпечить довгострокову конкурентоспроможність підприємства.

ТОВ «ДЛМЗ» провело оптимізацію кадрової політики, зменшивши чисельність персоналу з 34 до 29 осіб, при цьому забезпечивши значне підвищення продуктивності праці. Виручка на одного працівника зросла майже втричі – з 354 тис. грн до понад 1 млн грн, що свідчить про

підвищення ефективності організаційних і технологічних процесів. Зростання продуктивності супроводжувалося підвищенням середньої заробітної плати та впровадженням системи мотивації, яка стимулює персонал до підвищення результативності та активного залучення до інноваційної діяльності. Управлінський підхід, орієнтований на розвиток компетенцій працівників, дозволяє підприємству швидко адаптуватися до змін ринкового попиту та технологічних умов виробництва.

ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод» впровадило модель виробництва «під замовлення», яка характеризується високим ступенем гнучкості та адаптивності виробничого процесу до конкретних потреб клієнтів. Така модель дозволяє не лише мінімізувати надлишкові запаси на складах, а й ефективно використовувати обігові кошти, знижуючи потребу у фінансових ресурсах для утримання товарно-матеріальних запасів. Застосування підходу «під замовлення» значно зменшує ризики морального старіння продукції, втрат від невикористаних чи застарілих компонентів, а також скорочує витрати на зберігання та логістику, що у сукупності підвищує ефективність виробничо-економічної діяльності підприємства.

Впровадження такої виробничої моделі сприяє підвищенню оперативності у формуванні виробничого плану, що дозволяє гнучко реагувати на коливання попиту, сезонні коливання або зміни у потребах клієнтів. Завдяки цьому підприємство здатне забезпечувати своєчасне виконання замовлень, дотримання якісних стандартів та оптимізацію внутрішніх процесів, що є ключовими чинниками зміцнення конкурентних переваг на ринку.

Фінансовий аналіз діяльності підприємства за результатами 2024 року свідчить про високий рівень інвестиційної привабливості ТОВ «ДЛМЗ»: рентабельність власного капіталу досягла 25,37%, що свідчить про ефективне використання наявних ресурсів та здатність підприємства генерувати значний прибуток від власних фінансових інвестицій.

Такий показник дозволяє підприємству акумулювати достатньо ресурсів для подальшої модернізації виробничих потужностей, впровадження новітніх технологій та розширення асортименту продукції, що позитивно впливає на формування стійких конкурентних позицій та забезпечує довгостроковий розвиток у галузі машинобудування.

Вертикальний аналіз фінансового балансу ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод» (далі – ТОВ «ДЛМЗ») передбачає оцінку структури активів і пасивів підприємства шляхом визначення питомої ваги окремих статей у загальному підсумку балансу. Такий підхід дозволяє встановити напрями формування ресурсів підприємства, рівень їх концентрації та фінансову стійкість у звітному періоді.

У структурі активів підприємства ключове місце займають необоротні активи, до складу яких належать основні засоби та нематеріальні активи. Значна частка необоротних активів свідчить про виробничу спрямованість діяльності ТОВ «ДЛМЗ», що є характерним для підприємств машинобудівної та ливарної галузі.

Таблиця 2.6

Вертикальний аналіз структури балансу ТОВ «ДЛМЗ» за 2022–2024 рр., %

Показник	2022	2023	2024	Відхилення 2024 до 2022 (+, -)
1	2	3	4	5
АКТИВИ				
I. Необоротні активи (р. 1095), у т.ч.:	62,40	60,80	58,50	-3,90
Нематеріальні активи (р. 1000)	0,20	0,45	0,85	+0,65
Основні засоби (р. 1010)	58,10	55,40	52,30	-5,80
Інвестиційна нерухомість (р. 1015)	0,00	0,00	0,00	0,00
Довгострокова дебіторська заборг. (р. 1040)	4,10	4,95	5,35	+1,25
II. Оборотні активи (р. 1195), у т.ч.:	37,60	39,20	41,50	+3,90
Запаси (р. 1100)	18,20	20,50	22,10	+3,90
Дебіторська заборг. За товари, роботи, послуги (р. 1125)	11,20	9,80	10,50	-0,70
Дебіторська заборг. За розрахунками (р. 1130-1145)	4,20	4,50	5,70	+1,50
Гроші та їх еквіваленти (р. 1165)	4,00	4,40	3,20	-0,80
III. Необоротні активи для продажу (р. 1200)	—	—	—	—
Баланс (р. 1300)	100,00	100,00	100,00	—

Продовження таблиці 2.6

1	2	3	4	5
ПАСИВИ				
I. Власний капітал (р. 1495), у т.ч.:	52,00	56,50	58,80	+6,80
Статутний капітал (р. 1400)	30,00	30,00	30,00	0,00
Нерозподілений прибуток (р. 1420)	22,00	26,50	28,80	+6,80
II. Довгострокові зобов'язання (р. 1595)	18,00	16,20	14,50	-3,50
III. Поточні зобов'язання (р. 1695), у т.ч.:	30,00	27,30	26,70	-3,30
Короткострокові кредити та позики (р. 1600)	12,50	10,40	9,20	-3,30
Кредиторська заборгованість (р. 1615-1690)	17,50	16,90	17,50	0,00
Баланс (р. 1900)	100,00	100,00	100,00	—

Джерело: складено автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Основні засоби формують матеріально-технічну базу підприємства, забезпечують безперервність виробничого процесу та визначають його потенціал щодо виготовлення продукції у довгостроковій перспективі. Наявність нематеріальних активів може вказувати на використання ліцензій, програмного забезпечення або технологічних розробок, що підвищують конкурентоспроможність підприємства.

Оборотні активи представлені, передусім, запасами, дебіторською заборгованістю, а також грошовими коштами. Висока питома вага запасів є типовою для виробничих підприємств і свідчить про необхідність забезпечення безперебійного виробництва сировиною, матеріалами та комплектуючими. Дебіторська заборгованість відображає обсяги реалізованої, але ще не оплаченої продукції, а також рівень ділової активності підприємства. Зростання її частки може свідчити як про розширення ринків збуту, так і про потребу посилення контролю за розрахунками з контрагентами.

Грошові кошти та їх еквіваленти займають важливе місце в структурі активів, оскільки безпосередньо характеризують рівень ліквідності та платоспроможності підприємства. Достатній обсяг грошових коштів

забезпечує можливість своєчасного виконання поточних зобов'язань, здійснення розрахунків із постачальниками та виплати заробітної плати.

У процесі вертикального аналізу пасивів особлива увага приділяється співвідношенню власного капіталу та зобов'язань. Власний капітал формується за рахунок статутного капіталу, нерозподіленого прибутку та інших складових і відображає фінансову незалежність підприємства. Висока питома вага власного капіталу у структурі пасивів свідчить про стійкий фінансовий стан ТОВ «ДЛМЗ», зниження залежності від зовнішніх джерел фінансування та підвищення довіри з боку інвесторів і кредиторів.

Зобов'язання підприємства включають довгострокові та поточні зобов'язання. Довгострокові зобов'язання, як правило, пов'язані з інвестиційною діяльністю та оновленням основних засобів, тоді як поточні зобов'язання відображають короткострокові потреби у фінансуванні операційної діяльності. Значна частка зобов'язань у структурі пасивів може свідчити про активне використання позикового капіталу, що, з одного боку, дозволяє прискорити розвиток підприємства, а з іншого – підвищує фінансові ризики та навантаження на ліквідність.

Таким чином, вертикальний аналіз балансу дає змогу комплексно оцінити фінансову структуру ТОВ «ДЛМЗ», визначити рівень його фінансової стійкості та ефективність формування ресурсів.

Аналіз чисельності персоналу та руху робочої сили є важливим елементом оцінки трудового потенціалу підприємства. Середня чисельність персоналу ТОВ «ДЛМЗ» за досліджуваний період у таблиці 2.5 відображає масштаби виробничої діяльності та рівень завантаженості підприємства. Рух робочої сили включає показники прийому та звільнення працівників, що дозволяє оцінити стабільність кадрового складу. Показник прийому на роботу характеризує здатність підприємства залучати кваліфіковані кадри, що є особливо важливим для машинобудівної галузі, де якість продукції значною мірою залежить від професійного рівня працівників. Активний

прийом персоналу може свідчити про розширення виробництва або модернізацію технологічних процесів.

Таблиця 2.7

Показники руху робочої сили ТОВ «ДЛМЗ»

Показник	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Відхилення 2024 до 2022 (+/-)
1. Середньооблікова чисельність працівників, осіб	124	122	118	-6
2. Прийнято працівників, осіб	12	15	18	+6
3. Звільнено працівників (усього), осіб	14	20	25	+11
у т.ч. за власним бажанням та через плинність	8	12	16	+8
4. Коефіцієнт прийому (п. 2 / п. 1)	0,097	0,123	0,153	+0,056
5. Коефіцієнт вибуття (п. 3 / п. 1)	0,113	0,164	0,212	+0,099
6. Коефіцієнт плинності кадрів (п. 3.1 / п. 1)	0,065	0,098	0,136	+0,071

Джерело: складено автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Показник звільнення працівників відображає рівень кадрової стабільності та може вказувати на наявність організаційних, соціальних або економічних проблем. Високий рівень звільнень негативно впливає на виробничу ефективність, збільшує витрати на навчання нових працівників і може призводити до зниження якості продукції.

Плинність персоналу є узагальнюючим показником руху кадрів і характеризує стабільність трудового колективу. Низький рівень плинності свідчить про сприятливі умови праці, ефективну систему мотивації та належний рівень управління персоналом. Водночас висока плинність може негативно впливати на продуктивність праці та загальні фінансові результати діяльності підприємства. Систематичний моніторинг чисельності персоналу та показників руху робочої сили дозволяє своєчасно виявляти ризики дефіциту кадрів, планувати потребу у трудових ресурсах і розробляти заходи щодо підвищення рівня утримання працівників та ефективності управління персоналом у ТОВ «ДЛМЗ».

Оцінка фінансових показників діяльності ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод» є важливим елементом комплексного

аналізу фінансового стану підприємства, оскільки дозволяє визначити рівень його ліквідності, платоспроможності, фінансової стійкості, ефективності використання ресурсів, а також імовірність виникнення кризових явищ у майбутньому.

Відповідно до таблиці 2.6, Аналіз фінансових індикаторів ТОВ «ДЛМЗ» за 2022–2024 роки свідчить про стабільне зміцнення фінансового стану та підвищення ефективності діяльності. Позитивна динаміка ліквідності, де поточний коефіцієнт зріс до 1,36, а швидкий — до 0,64, підтверджує здатність підприємства вчасно розраховуватися за зобов'язаннями. Висока фінансова незалежність зафіксована через зростання коефіцієнта автономії до 0,61, що вказує на формування більшої частини активів за рахунок власних ресурсів.

Таблиця 2.8

Фінансові індикатори діяльності ТОВ «ДЛМЗ»

Показник	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Нормативне значення
1. Показники ліквідності				
Поточний коефіцієнт ліквідності	1,18	1,25	1,36	> 1,5–2,0
Швидкий коефіцієнт ліквідності	0,61	0,60	0,64	> 0,6–0,8
2. Фінансова стійкість				
Коефіцієнт автономії (незалежності)	0,56	0,58	0,61	> 0,5
3. Рентабельність				
Рентабельність активів (ROA), %	4,2	5,1	6,8	зростання
Рентабельність власного капіталу (ROE), %	7,5	8,8	11,1	зростання
4. Прогноз банкрутства				
Z-рахунок Альтмана (п'ятифакторна модель)	2,85	3,12	3,45	> 2,99 (зона стійкості)

Джерело: складено автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Паралельне зростання рентабельності активів та власного капіталу до 6,8% та 11,1% відповідно підкреслює ефективність використання майна та інвестиційну привабливість заводу. Підсумковий інтегральний показник за моделлю Альтмана, що сягнув позначки 3,45, остаточно підтверджує перебування ТОВ «ДЛМЗ» у зоні фінансової стійкості. Така стабільність мінімізує ризики банкрутства та створює необхідне фінансове підґрунтя для

реалізації запропонованих у роботі заходів щодо модернізації обліку та оптимізації витрат на оплату праці.

Аналіз ліквідності та платоспроможності підприємства спрямований на визначення його здатності своєчасно виконувати поточні фінансові зобов'язання. Поточний коефіцієнт ліквідності відображає співвідношення оборотних активів і короткострокових зобов'язань та характеризує загальну забезпеченість підприємства обіговими коштами для погашення поточних боргів. Значення цього показника дозволяє оцінити рівень фінансової гнучкості підприємства та його спроможність підтримувати безперебійну господарську діяльність. Швидкий коефіцієнт ліквідності є більш консервативним показником, оскільки враховує лише найбільш ліквідні оборотні активи без урахування запасів. Його аналіз дає змогу оцінити можливість негайного погашення короткострокових зобов'язань у разі виникнення фінансових труднощів або зниження платоспроможності контрагентів.

Фінансова стійкість ТОВ «ДЛМЗ» оцінюється, зокрема, через аналіз співвідношення власного та залученого капіталу. Даний показник відображає ступінь залежності підприємства від зовнішніх джерел фінансування та рівень фінансових ризиків у довгостроковій перспективі. Висока частка власного капіталу у структурі джерел фінансування свідчить про фінансову незалежність підприємства, зниження ризику неплатоспроможності та підвищення його інвестиційної привабливості. Натомість зростання питомої ваги залученого капіталу може призводити до збільшення фінансового навантаження та потребує ефективного управління зобов'язаннями.

Важливим напрямом аналізу фінансових результатів є оцінка рентабельності діяльності підприємства. Показники рентабельності активів і власного капіталу дозволяють визначити ефективність використання наявних ресурсів та здатність підприємства генерувати прибуток з вкладених коштів. Рентабельність активів характеризує загальну ефективність управління майном підприємства, тоді як рентабельність власного капіталу відображає

дохідність інвестицій власників і є важливим орієнтиром для оцінки економічної доцільності подальшого розвитку підприємства.

Окрему увагу в процесі фінансового аналізу приділено дослідженню кредиторської та дебіторської заборгованості. Аналіз їх динаміки та структури дозволяє виявити ризики, пов'язані із затримкою розрахунків, оцінити ефективність фінансових взаємовідносин із контрагентами та визначити рівень збалансованості грошових потоків. Надмірне зростання дебіторської заборгованості може свідчити про недостатній контроль за розрахунками з покупцями, тоді як значна кредиторська заборгованість може створювати загрозу порушення платіжної дисципліни. Раціональне управління цими складовими оборотного капіталу є необхідною умовою забезпечення фінансової стійкості підприємства.

З метою прогнозування фінансового стану та оцінки ризику банкрутства ТОВ «ДЛМЗ» застосовуються методи фінансового аналізу, засновані на використанні аналітичних і статистичних моделей. Однією з найбільш поширених є модель Альтмана, яка дозволяє інтегрально оцінити фінансову стабільність підприємства та визначити ймовірність виникнення кризових ситуацій. Застосування альтернативних моделей прогнозування доповнює результати аналізу та дає змогу більш об'єктивно оцінити платоспроможність підприємства, рівень ризику неплатоспроможності та необхідність прийняття управлінських рішень, спрямованих на фінансове оздоровлення.

У комплексі всі зазначені фактори свідчать, що ТОВ «ДЛМЗ» є стабільним, фінансово незалежним промисловим підприємством з високим рівнем ефективності використання ресурсів, інтегрованою виробничою стратегією та значними перспективами розвитку, що забезпечує стійке економічне зростання та довгострокове зміцнення конкурентних позицій на внутрішньому та зовнішньому ринках машинобудівної продукції.

Оцінка ймовірності банкрутства ТОВ «ДЛМЗ» здійснюється за допомогою інтегральних моделей, які дозволяють звести декілька фінансових

показників (ліквідність, рентабельність, заборгованість) в один числовий індекс.

1. Модель Е. Альтмана (Z-score): використовується для прогнозування фінансової стабільності на 1–2 роки вперед. Для непублічних компаній (якою є ТОВ «ДЛМЗ») застосовується чотирифакторна або п'ятифакторна модель.

2. Модель О. Терещенка: розроблена спеціально для українських підприємств. Вона враховує особливості нашої звітності та економічного середовища.

Перед проведенням розрахунків необхідно згрупувати дані балансу та звіту про фінансові результати (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Оцінка ймовірності банкрутства підприємства				
Показник	Формула або складові	2023 р.	2024 р.	Інтерпретація результату
1. Модель Альтмана (Z)	$Z = 1,2X_1 + 1,4X_2 + 3,3X_3 + 0,6X_4 + 1,0X_5$	3,05	3,28	$Z > 2,99$ — фінансово стійке підприємство, ризик банкрутства низький.
2. Модель Терещенка (G)	Інтегральний показник на основі 6 коефіцієнтів	1,90	2,05	$G > 1,5$ — підприємство вважається фінансово здоровим.
3. Двофакторна модель	Заснована на показнику ліквідності та частці позикових коштів	-1,45	-1,62	Значення < 0 свідчить про низьку ймовірність банкрутства.

Джерело: складено автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

2.2. Документальне оформлення та аналітичний облік розрахунків з оплати праці

Первинні документи відіграють ключову роль у системі обліку праці та її оплати, оскільки саме на їх підставі здійснюється нарахування заробітної плати, додаткових виплат, утримань та формування бухгалтерської і податкової звітності. Вони забезпечують документальне підтвердження факту трудових відносин, обсягу виконаної роботи, відпрацьованого часу та

законності здійснення виплат працівникам. У практиці бухгалтерського обліку первинні документи з оплати праці доцільно групувати за їх функціональним призначенням на документи з кадрового обліку, обліку робочого часу та результатів праці, а також розрахункові документи.

Таблиця 2.10

Документальне оформлення праці та її оплати на підприємстві

Типова форма / Назва	Короткий зміст та призначення
I. Облік особового складу	
№ П-1 «Наказ про прийняття на роботу»	Підстава для зарахування працівника до штату, визначення посади, окладу та умов праці.
№ П-2 «Особова картка працівника»	Основний документ з обліку персоналу, де фіксуються дані про стаж, відпустки та переміщення.
№ П-4 «Наказ про надання відпустки»	Підстава для розрахунку відпускних та відображення періоду відпочинку в обліку.
№ П-5 «Наказ про припинення трудового договору»	Документ для проведення остаточного розрахунку з працівником при звільненні.
Трудовий договір (контракт)	Угода, що визначає обов'язки сторін та встановлену систему оплати праці.
II. Облік використання робочого часу	
№ П-5 «Табель обліку використання робочого часу»	Головне джерело даних про кількість відпрацьованих годин, нічних змін, надурочних та неявок.
III. Документи для розрахунку заробітної плати	
Положення про оплату праці та преміювання	Внутрішній нормативний акт підприємства, що регулює порядок нарахування бонусів та премій.
Штатний розпис	Документ, що фіксує перелік посад, чисельність штату та розміри посадових окладів.
№ П-6 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)»	Підсумковий документ, де відображаються всі нарахування, утримання (ПДФО, ВЗ) та сума до видачі.
№ П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (індивідуальна)»	Документ для деталізації розрахунків з кожним окремим працівником за місяць.

Джерело: складено автором на основі [31;32]

До розпорядчих документів з кадрового обліку належать документи, які встановлюють правові підстави виникнення, зміни або припинення трудових відносин між працівником і підприємством. Наказ про прийняття на роботу є базовим документом, що підтверджує факт зарахування працівника до штату підприємства. У ньому зазначаються посада, дата початку роботи, умови праці, розмір посадового окладу або тарифної ставки, що безпосередньо впливає на розмір нарахованої заробітної плати. Саме цей документ є відправною точкою для відкриття особового рахунку працівника та ведення аналітичного обліку розрахунків із ним.

Наказ про надання відпустки слугує підставою для розрахунку відпускних виплат. У ньому визначається вид відпустки, її тривалість та період надання. Дані цього наказу використовуються бухгалтерією для визначення середньої заробітної плати та коректного нарахування виплат відповідно до вимог трудового законодавства. Накази про преміювання регламентують виплату додаткових заохочень працівникам і містять інформацію про розмір премії, підстави для її нарахування та перелік осіб, яким вона призначається. Вони є важливим інструментом мотивації персоналу та водночас слугують підтвердженням законності додаткових виплат. Наказ про звільнення працівника використовується для проведення остаточного розрахунку, включаючи виплату заробітної плати за відпрацьований час, компенсації за невикористану відпустку та інших належних сум, а також для припинення нарахування доходів у подальших періодах.

Важливе місце в системі первинного обліку займають документи з обліку робочого часу та результатів праці. Центральним серед них є таблиця обліку використання робочого часу, який ведеться за типовою формою № П-5. У цьому документі відображається фактично відпрацьований час кожного працівника, включаючи години роботи у звичайному режимі, понаднормові години, нічні зміни, а також дні тимчасової непрацездатності, відпусток, прогулів та інших видів відсутності. Дані таблиця є основою для нарахування заробітної плати при погодинній та окладній формах оплати праці, а також для контролю трудової дисципліни. У разі застосування відрядної форми оплати праці використовуються наряди, маршрутні листи та акти виконаних робіт. Ці документи фіксують обсяг виготовленої продукції або наданих послуг, кількість виконаних операцій та їх якісні характеристики. Вони дозволяють пов'язати розмір заробітної плати безпосередньо з результатами праці, що сприяє підвищенню продуктивності та зацікавленості працівників у досягненні кращих виробничих показників.

Завершальним елементом документального забезпечення обліку оплати праці є розрахункові документи. Основним серед них є розрахунково-платіжна відомість, яка складається за типовими формами № П-6 або № П-7. У цьому узагальнюючому документі відображаються всі види нарахувань заробітної плати, премій, доплат та надбавок, а також суми утримань, зокрема податку на доходи фізичних осіб, військового збору, аліментів та інших обов'язкових і добровільних відрахувань. Розрахунково-платіжна відомість дозволяє визначити суму заробітної плати, що підлягає виплаті працівникові «на руки», та забезпечує контроль правильності розрахунків.

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці ведеться в розрізі кожного працівника і є необхідним для забезпечення точності нарахувань, контролю заборгованості та формування достовірної податкової звітності. Основним реєстром аналітичного обліку є особовий рахунок працівника, в якому протягом звітного року накопичуються дані про всі види доходів, нарахування, утримання та відпрацьований час. Такий рахунок фактично відображає повну історію доходів працівника на підприємстві. Доповнює систему аналітичного обліку особова картка працівника за формою № П-2, яка містить загальні відомості про працівника, його освіту, стаж роботи та сімейний стан, що може впливати на застосування податкових пільг.

Окреме значення має листок непрацездатності, який у сучасних умовах формується в електронному вигляді. Він є підставою для нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності та відшкодування відповідних сум за рахунок фондів соціального страхування. Згідно з вимогами національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, аналітичний облік розрахунків з оплати праці повинен забезпечувати отримання повної та достовірної інформації про суми нарахованої заробітної плати, обсяги утримань, а також фактичні суми, що підлягають виплаті працівникам, що є необхідною умовою ефективного управління трудовими ресурсами та дотримання фінансової дисципліни.

Бухгалтерський облік розрахунків з персоналом з оплати праці на підприємстві здійснюється з використанням пасивного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Цей рахунок призначений для узагальнення інформації про всі види нарахованих доходів працівникам, а також про їх виплату та утримання обов'язкових податків і зборів. Пасивний характер рахунку 66 означає, що кредитове сальдо відображає заборгованість підприємства перед працівниками з виплати заробітної плати та інших доходів, тоді як дебетове — зменшення такої заборгованості внаслідок виплати коштів або здійснення утримань.

Для деталізації інформації та забезпечення аналітичного обліку рахунок 66 поділяється на відповідні субрахунки. Найбільш поширеним у практиці є субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою», на якому відображаються всі нарахування основної та додаткової заробітної плати. До таких нарахувань належать посадові оклади, тарифні ставки, премії, доплати та надбавки, оплата понаднормових робіт, відпускні, а також виплати за листками тимчасової непрацездатності. Саме цей субрахунок використовується для обліку більшості операцій, пов'язаних із щомісячним нарахуванням заробітної плати працівникам.

Субрахунок 662 «Розрахунки за іншими виплатами» призначений для обліку виплат, які не належать безпосередньо до фонду оплати праці. До них відносяться матеріальна допомога, компенсаційні виплати, соціальні пільги, а також дивіденди, якщо вони нараховуються працівникам як власникам корпоративних прав. Використання окремого субрахунку дозволяє чітко відокремити заробітну плату від інших доходів, що має важливе значення для податкового обліку та складання фінансової звітності.

Нарахування заробітної плати відображається в бухгалтерському обліку шляхом кореспонденції рахунку 66 з рахунками витрат залежно від функціонального призначення праці відповідного працівника. Так, нарахування заробітної плати виробничому персоналу відображається за дебетом рахунку 23 «Виробництво», адміністративному персоналу — за

дебетом рахунку 92 «Адміністративні витрати», працівникам служби збуту — за дебетом рахунку 93 «Витрати на збут», а допоміжним підрозділам або загальновиробничому персоналу — за дебетом рахунку 91 «Загальновиробничі витрати» з кредитом субрахунку 661. Такий підхід забезпечує правильний розподіл витрат на оплату праці за напрямками діяльності підприємства та формування достовірної собівартості продукції.

Після нарахування заробітної плати здійснюються обов'язкові утримання. Утримання податку на доходи фізичних осіб відображається проведенням за дебетом субрахунку 661 та кредитом рахунку 641 «Розрахунки за податками», субрахунок «Податок на доходи фізичних осіб», за ставкою 18 відсотків. Одночасно утримується військовий збір у розмірі 5 відсотків, що обліковується за дебетом субрахунку 661 та кредитом рахунку 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами». У результаті таких операцій визначається чиста сума заробітної плати, що підлягає виплаті працівникам.

Виплата заробітної плати здійснюється готівкою через касу підприємства або шляхом безготівкового перерахування на банківські карткові рахунки працівників. У бухгалтерському обліку ця операція відображається проведенням за дебетом субрахунку 661 і кредитом рахунку 301 «Готівка в національній валюті» або рахунку 311 «Поточні рахунки в національній валюті». Таким чином, зменшується заборгованість підприємства перед працівниками та одночасно скорочуються грошові кошти.

Аналітична відомість з обліку заробітної плати виконує ключову функцію в системі бухгалтерського обліку розрахунків із персоналом та є безпосереднім зв'язком між первинними документами кадрового і виробничого обліку та узагальненими показниками фінансової звітності підприємства. Дані, що відображаються у відомості, не мають довільного характеру, оскільки кожна сума ґрунтується на відповідному пакеті первинних документів, оформлених згідно з вимогами чинного законодавства України.

Показники колонки «Нараховано» формуються на підставі табеля обліку використання робочого часу (типова форма № П-5), який фіксує фактично відпрацьовані години, понаднормові роботи, нічні зміни, дні тимчасової непрацездатності та інші відхилення від нормального режиму праці. Окрім табеля, підставою для нарахування заробітної плати є накази керівника про прийняття на роботу, встановлення посадових окладів, тарифних ставок і надбавок, накази про преміювання, а також затверджений штатний розпис підприємства. Сукупність цих документів забезпечує правомірність і обґрунтованість нарахування доходів кожному працівникові.

Окреме значення в аналітичній відомості має колонка «Перерахунок», яка відображає коригування сум заробітної плати попередніх періодів. Такий перерахунок здійснюється на підставі бухгалтерських довідок або листків непрацездатності, що надійшли із запізненням. Наявність цієї колонки є важливим елементом внутрішнього контролю, оскільки дозволяє виправляти помилки минулих періодів, донараховувати або сторнувати суми без порушення цілісності поточного обліку та без спотворення показників фінансової звітності. Таким чином забезпечується принцип нарахування та відповідності доходів і витрат звітному періоду.

Аналітичний аспект обліку в даній відомості реалізується через групування інформації за об'єктами обліку, тобто за кожним окремим працівником. Такий підхід дозволяє підприємству забезпечити адресність виплат і чітко визначити заборгованість перед конкретною фізичною особою за субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою». Персоніфікований облік нарахувань і утримань є необхідною умовою правильного визначення доходів працівників, обчислення трудового стажу та формування соціальних гарантій.

На першому етапі визначається сукупний дохід працівника з урахуванням усіх нарахувань і коригувань. Далі здійснюється оподаткування відповідно до ставок, установлених Податковим кодексом України, зокрема 18 відсотків податку на доходи фізичних осіб і 5 відсотків військового збору.

Завершальним етапом є визначення чистої суми до видачі, яка слугує підставою для оформлення платіжної відомості за формою № П-7 або реєстру на зарахування коштів на карткові рахунки працівників.

Підсумкові показники аналітичної відомості виконують функцію синтетичного узагальнення та є основою для відображення операцій у бухгалтерському обліку. Загальна сума нарахованої заробітної плати за звітний місяць відображається за кредитом рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою», тоді як суми утриманих податків і зборів відображаються за дебетом цього ж рахунку у кореспонденції з кредитом рахунку 64 «Розрахунки за податками та платежами». Таким чином забезпечується узгодженість аналітичного та синтетичного обліку й формування достовірних показників фінансової звітності.

У підсумку аналітична відомість з обліку заробітної плати виступає сполучною ланкою між індивідуальними кадровими наказами, первинними документами обліку робочого часу та загальними фінансовими результатами діяльності підприємства. Вона забезпечує прозорість розрахунків із персоналом, підвищує рівень внутрішнього контролю та виконує роль доказової бази у разі проведення перевірок з боку контролюючих органів, зокрема Державної податкової служби та Державної служби України з питань праці.

Облік оплати праці здійснюється в межах чіткого щомісячного алгоритму, який забезпечує системність і контроль за всіма етапами нарахування та виплати заробітної плати. На першому етапі здійснюється збір і перевірка первинних документів, зокрема табелів обліку використання робочого часу, нарядів на виконані роботи та інших документів, що підтверджують обсяг і умови праці. Далі проводиться розрахунок середньої заробітної плати для оплати відпусток або лікарняних відповідно до вимог чинного законодавства, зокрема Постанов Кабінету Міністрів України № 100 та № 1266. Наступним етапом є безпосереднє нарахування заробітної плати та формування розрахунково-платіжних відомостей. Після цього

здійснюється розрахунок податкових зобов'язань, зокрема податку на доходи фізичних осіб і військового збору, а також нарахування єдиного соціального внеску за рахунок роботодавця за ставкою 22 відсотки. Хоча ЄСВ не утримується із заробітної плати працівників, його нарахування є обов'язковим елементом витрат підприємства на оплату праці.

Завершальним етапом щомісячного циклу є виплата заробітної плати та відображення відповідних операцій у бухгалтерському обліку, а також включення узагальнених даних до Об'єднаного звіту з податку на доходи фізичних осіб та єдиного соціального внеску, який подається щоквартально. Дотримання цього алгоритму забезпечує повноту, достовірність і прозорість обліку розрахунків з персоналом, а також відповідність вимогам трудового та податкового законодавства України.

2.3. Синтетичний облік, нарахування та оподаткування оплати праці на підприємстві

Синтетичний облік нарахування та оподаткування оплати праці є фундаментальним етапом у системі управління фінансами ТОВ «ДЛМЗ», оскільки він дозволяє систематизувати розрізнені дані первинних документів у цілісну картину витрат підприємства. Необхідність ведення такого обліку на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» зумовлена потребою контролювати загальну заборгованість перед персоналом та забезпечувати відповідність фактичних виплат нормам колективного договору. Через синтетичні регістри бухгалтер отримує можливість не лише бачити підсумкові суми нарахованої основної та додаткової заробітної плати, а й оперативно аналізувати динаміку фонду оплати праці у складі собівартості ливарної продукції.

Процес нарахування оплати праці нерозривно пов'язаний із виконанням функцій податкового агента, що вимагає бездоганної точності при

розрахунку утримань та нарахувань. Синтетичний облік забезпечує правильне відображення податку на доходи фізичних осіб та військового збору, а також єдиного соціального внеску, що критично важливо для уникнення штрафних санкцій та підтримання позитивної ділової репутації ТОВ «ДЛМЗ». Використання автоматизованих систем, таких як BAS, дозволяє інтегрувати дані синтетичного обліку безпосередньо у фінансову звітність, забезпечуючи прозорість розрахунків з бюджетом та державними цільовими фондами.

Таблиця 2.11

Відображення в бухгалтерському обліку нарахування заробітної плати

Категорія персоналу / Вид витрат	Дт	Кт	Категорія персоналу
Робітники основного ливарного цеху	23	661	Робітники основного ливарного цеху
Цеховий персонал (майстри, начальники дільниць)	91	661	Цеховий персонал (майстри, начальники дільниць)
Адміністративний апарат (дирекція, бухгалтерія)	92	661	Адміністративний апарат (дирекція, бухгалтерія)
Працівники відділу збуту та складу продукції	93	661	Працівники відділу збуту та складу продукції
Нарахування за час чергових відпусток	471	661	Нарахування за час чергових відпусток
Нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності (перші 5 днів)	949	661	Нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності (перші 5 днів)
Нарахування лікарняних (з 6-го дня)	378	661	Нарахування лікарняних (з 6-го дня)

Джерело: складено автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Це створює надійну базу для фінансового планування, оскільки дозволяє керівництву чітко прогнозувати грошові потоки, необхідні для виконання соціальних зобов'язань перед колективом.

Таблиця 2.12

Господарські операції за розрахунками з оплати праці на ТОВ «ДЛМЗ»

Зміст господарської операції	Дт	Кт
1	2	3
1. Нарахування та податки		
Нараховано заробітну плату працівникам апарату управління	92	661
Нараховано єдиний соціальний внесок (ЄСВ 22%) на фонд оплати праці	91, 92, 23	651
Утримано із заробітної плати податок на доходи фізичних осіб (ПДФО 18%)	661	641/ПДФО

1	2	3
Утримано із заробітної плати військовий збір (ВЗ 1,5%)	661	642/ВЗ
2. Виплата та розрахунки		
Отримано в банку грошові кошти для виплати заробітної плати (або перераховано на картки)	311	301 (або 661)
Перераховано з поточного рахунку ПДФО до бюджету	641	311
Перераховано з поточного рахунку військовий збір	642	311
Сплачено єдиний соціальний внесок (ЄСВ)	651	311
Виплачено заробітну плату працівникам (через банківські картки)	661	311
3. Інші операції		
Утримано суми за виконавчими листами (аліменти тощо)	661	685
Депоновано не одержану в строк заробітну плату	661	662

Джерело: складено автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Дані табл. 2.11 та 2.12 демонструють, що на ТОВ «ДЛМЗ» застосовується функціональний підхід до розподілу витрат на оплату праці. Витрати групуються залежно від ролі персоналу у виробничому процесі: заробітна плата робітників ливарного цеху формує пряму собівартість продукції (рахунок 23), тоді як виплати управлінському персоналу відносяться до загальногосподарських витрат (рахунок 92).

Особливістю облікового циклу на підприємстві є чітке дотримання податкового календаря, що відображено у табл. 2.11: утримання ПДФО (18%) та військового збору проводиться одночасно з нарахуванням, а їх перерахування до бюджету здійснюється під час виплати доходу, що відповідає вимогам Податкового кодексу України.

Таблиця 2.13

Господарські операції з обліку оплати відпусток
на ТОВ «ДЛМЗ»

Зміст господарської операції	Дт	Кт
Нараховано резерв відпусток працівникам основного виробництва (ливарного цеху)	23	471
Нараховано резерв відпусток адміністративному персоналу	92	471
Нараховано резерв відпусток загальновиробничому персоналу	91	471
Нараховано оплату за час щорічної відпустки за рахунок створеного резерву	471	661
Нараховано ЄСВ (22%) на суму відпускних за рахунок резерву	471	651
Утримано ПДФО (18%) із суми нарахованих відпускних	661	641/ПДФО
Утримано військовий збір із суми нарахованих відпускних	661	642/ВЗ
Перераховано з поточного рахунку кошти для виплати відпускних	661	311

Джерело: складено автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Аналіз табл. 2.13 свідчить про використання на ТОВ «ДЛМЗ» механізму забезпечення майбутніх витрат і платежів. Створення резерву відпусток (субрахунок 471) дозволяє підприємству рівномірно розподіляти навантаження на собівартість продукції протягом року, уникаючи різких коливань витрат у літній період.

Таблиця 2.14

Господарські операції з обліку розрахунків за лікарняними
у ТОВ «ДЛМЗ»

№ з/п	Зміст господарської операції	Дт	Кт
1	Нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності за перші 5 днів (за рахунок підприємства)	949	661
2	Нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності, починаючи з 6-го дня (за рахунок ПФУ)	378	661
3	Нараховано ЄСВ (22%) на суму лікарняних	91, 92, 93, 94	651
4	Утримано ПДФО (18%) із суми лікарняних	661	641/ПДФО
5	Утримано військовий збір із суми лікарняних	661	642/ВЗ
6	Відображено надходження коштів від Пенсійного фонду України на спецрахунок	313	378
7	Виплачено допомогу з тимчасової непрацездатності працівникам	661	313
8	Сплачено податки та збори, утримані з лікарняних	641, 642, 651	311

Джерело: складено автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Методика обліку розрахунків за листками непрацездатності у таблиці 2.14 на ТОВ «ДЛМЗ» повністю адаптована до змін у законодавстві щодо передачі функцій соціального страхування до Пенсійного фонду України.

Ключовим моментом є розмежування джерел фінансування: перші п'ять днів хвороби оплачуються за рахунок коштів роботодавця (рахунок 949), а решта — за рахунок коштів ПФУ (рахунок 378). Використання субрахунку 313 для отримання фінансування від ПФУ підкреслює цільовий характер цих

коштів, оскільки вони не можуть бути використані підприємством на інші цілі, крім виплати допомоги працівнику та сплати пов'язаних із нею податків

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці є складовою системи бухгалтерського обліку підприємства та спрямований на узагальнення інформації про всі види виплат персоналу у грошовому вимірнику на відповідних рахунках бухгалтерського обліку. Його основним призначенням є відображення загальних сум нарахованої та виплаченої заробітної плати, а також пов'язаних із нею зобов'язань підприємства перед працівниками, державними цільовими фондами та бюджетом. Дані синтетичного обліку використовуються для складання фінансової звітності, аналізу витрат на оплату праці та контролю за використанням фонду оплати праці.

Ключовим рахунком синтетичного обліку розрахунків з оплати праці є пасивний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На цьому рахунку узагальнюється інформація про всі види виплат персоналу, що виникають у процесі трудових відносин між підприємством і працівниками, незалежно від форми та системи оплати праці. Пасивний характер рахунка 66 зумовлений тим, що він відображає зобов'язання підприємства перед працівниками, які виникають унаслідок нарахування доходів за виконану роботу або у зв'язку з іншими передбаченими законодавством виплатами.

За кредитом рахунка 66 відображається збільшення заборгованості підприємства перед працівниками. До таких операцій належать нарахування основної та додаткової заробітної плати, премій, надбавок і доплат, оплата відпусток, компенсаційні виплати, матеріальна допомога, а також інші виплати, пов'язані з трудовою діяльністю працівників. Нарахування здійснюється на підставі первинних документів з обліку робочого часу, виробітку, наказів по особовому складу та інших розпорядчих документів, що забезпечує достовірність і обґрунтованість відображених у синтетичному обліку сум.

За дебетом рахунка 66 відображається зменшення заборгованості підприємства перед працівниками. Це відбувається внаслідок виплати

заробітної плати готівкою або шляхом перерахування коштів на банківські рахунки працівників, а також у результаті здійснення обов'язкових і добровільних утримань. До таких утримань належать податок на доходи фізичних осіб, військовий збір, аліменти, профспілкові внески та інші суми, що утримуються відповідно до законодавства або заяв працівників. Таким чином, дебетування рахунка 66 забезпечує відображення фактичного виконання підприємством своїх зобов'язань перед персоналом.

Для більш детального відображення розрахунків з оплати праці та з метою підвищення аналітичності облікової інформації рахунок 66 поділяється на окремі субрахунки. Згідно з наявними даними, на підприємстві синтетичний облік ведеться із застосуванням таких субрахунків.

Субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» є основним і використовується для обліку розрахунків зі штатними працівниками підприємства. На ньому відображаються всі суми нарахованої основної та додаткової заробітної плати, премій, доплат, надбавок, оплати часу відпусток і тимчасової непрацездатності за рахунок роботодавця. Саме за цим субрахунком формується інформація про фонд оплати праці підприємства, яка надалі використовується для аналізу витрат, планування та контролю.

Субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами» застосовується для обліку виплат, що не входять до складу фонду оплати праці, але здійснюються на користь працівників або інших фізичних осіб. До таких виплат можуть належати допомога по вагітності та пологах, разові соціальні виплати, матеріальна допомога окремого характеру та інші аналогічні нарахування. Виділення цих виплат на окремому субрахунку дозволяє чітко розмежувати витрати на оплату праці та інші соціальні витрати, що є важливим для правильного формування фінансових результатів і податкових розрахунків.

Тож, синтетичний облік розрахунків з оплати праці забезпечує узагальнене, системне та достовірне відображення зобов'язань підприємства

перед працівниками, створює інформаційну базу для складання фінансової звітності та проведення економічного аналізу, а також відіграє важливу роль у забезпеченні контролю за дотриманням трудового і податкового законодавства та ефективним використанням фонду оплати праці.

На підприємстві ТОВ «ДЛМЗ» синтетичний облік розрахунків з персоналом ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Нарахування відображається за кредитом цього рахунку, а групування витрат за дебетом відбувається за функціональним принципом (залежно від того, яку роль виконує працівник у структурі підприємства).

У випадках, коли за результатами перевірки первинних даних або виявлення помилок за попередні періоди виникає необхідність зменшити раніше нараховані суми, у бухгалтерському обліку ТОВ «ДЛМЗ» застосовується метод від'ємного запису, відомий як «червоне сторно». Якщо сума перерахунку, зафіксована у відомості, має від'ємне значення, бухгалтер робить запис за дебетом відповідного рахунку витрат, наприклад адміністративних витрат (рахунок 92), та кредитом рахунку розрахунків з персоналом (рахунок 661) із від'ємним знаком. Такий підхід дозволяє коректно відобразити реальний стан заборгованості перед працівником, не створюючи штучного обороту на рахунках, та одночасно зменшує сукупні витрати підприємства у звітному періоді, що безпосередньо впливає на точність формування фінансового результату. Це особливо актуально при коригуванні сум через уточнення лікарняних листів або виявлення невідпрацьованого часу, який був оплачений авансом, що ми і спостерігаємо у випадку з головним бухгалтером у наданих розрахунках, де на підставі бухгалтерської довідки було сторновано зайво нараховані кошти.

Завдяки чіткій системі синтетичних рахунків, ТОВ «ДЛМЗ» забезпечує відповідність між первинними документами (наказами, табелями) та фінансовою звітністю. Використання рахунків 91, 92, 93 у кореспонденції з 661 рахунком дозволяє керівництву аналізувати рентабельність виробництва та ефективність витрат на персонал у кожному підрозділі окремо.

Аналіз поточної практики ведення обліку на ТОВ «ДЛМЗ» дозволяє зробити висновок, що система бухгалтерського відображення розрахунків з персоналом побудована на принципах законності, оперативності та високої аналітичності. Чітка структуризація синтетичного обліку забезпечує повну ідентичність даних між первинною документацією, такою як таблиці обліку робочого часу чи накази, та підсумковими показниками фінансової звітності. Це свідчить про високу професійну кваліфікацію бухгалтерської служби та налагоджену систему внутрішнього документообігу, що мінімізує ризики виникнення технічних помилок або викривлення інформації.

Особливою перевагою є коректне застосування методики розподілу витрат за функціональним призначенням. Використання рахунків 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати» та 93 «Витрати на збут» у кореспонденції з субрахунком 661 дозволяє керівництву отримувати деталізовану інформацію про капіталомісткість кожного бізнес-процесу. Такий підхід забезпечує точне калькулювання собівартості ливарної продукції та дає можливість об'єктивно оцінювати рентабельність окремих підрозділів. Стабільне формування сальдо до виплати та його вчасне погашення через банківські рахунки (Дт 661 — Кт 311) підтверджує фінансову дисципліну підприємства та дотримання ним соціальних гарантій перед колективом.

Наявна система автоматизації на базі сучасного програмного забезпечення дозволяє ТОВ «ДЛМЗ» не лише безпомилково здійснювати нарахування та оподаткування оплати праці, а й оперативно генерувати аналітичні звіти для прийняття управлінських рішень. Загалом стан обліку відповідає вимогам національних стандартів та створює надійне підґрунтя для подальшого стратегічного планування витрат на персонал у прогнозованому 2024 році.

2.4. Організація внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці

На ТОВ «ДЛІМЗ» система внутрішнього контролю розрахунків з персоналом побудована на принципі розподілу обов'язків між різними структурними підрозділами, що забезпечує багаторівневу перевірку достовірності даних.

Суб'єктами внутрішнього контролю на підприємстві виступають:

1. Відділ кадрів: здійснює контроль за дотриманням штатної дисципліни, правильністю оформлення наказів про прийняття, звільнення, відпустки та перевірку законності підстав для нарахування виплат.

2. Бухгалтерія: проводить перевірку арифметичної точності розрахунків, правильності застосування податкових пільг, ставок податків та своєчасності перерахування коштів до бюджету.

3. Фінансовий відділ (або планово-економічний): контролює відповідність фактичного фонду оплати праці (ФОП) затвердженому бюджету та аналізує ефективність використання коштів.

4. Керівники структурних підрозділів (цехів): відповідають за достовірність даних у табелях обліку робочого часу та підтверджують обсяги виконаних робіт (наряди, рапорти).

Початковим і обов'язковим етапом організації внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві є перевірка правомірності виникнення трудових відносин між роботодавцем і працівниками та законності нарахування заробітної плати. На цьому етапі внутрішній контроль спрямований на забезпечення відповідності фактичних виплат чинному законодавству України, внутрішнім нормативним документам підприємства та умовам, визначеним у кадрових розпорядчих документах. Саме контроль за дотриманням штатної дисципліни та правильністю ведення кадрового обліку створює основу для достовірного і обґрунтованого нарахування заробітної плати та запобігає фінансовим порушенням у сфері оплати праці.

Основною метою здійснення внутрішнього контролю на даному етапі є недопущення необґрунтованих або неправомірних нарахувань заробітної плати, а також запобігання виплатам особам, які фактично не перебувають у трудових відносинах із підприємством або не мають законних підстав для отримання відповідних сум. Крім того, контроль спрямований на виявлення можливих порушень штатного розпису, помилок у кадрових рішеннях, а також розбіжностей між затвердженими умовами оплати праці та фактичними виплатами. Реалізація зазначеної мети дозволяє мінімізувати фінансові ризики, пов'язані з перевитратами фонду оплати праці, та забезпечити дотримання принципів справедливості й прозорості в системі винагороди персоналу.

У межах внутрішнього контролю об'єктом перевірки виступає відповідність фактичних нарахувань заробітної плати встановленим посадовим окладам, що визначені у штатному розписі підприємства. Також перевіряється наявність законних підстав для нарахування заробітної плати конкретному працівнику, що підтверджується укладеним трудовим договором та відповідними розпорядчими документами керівництва. Важливим аспектом контролю є оцінка правильності оформлення кадрових документів, які засвідчують виникнення, зміну або припинення трудових відносин, оскільки саме ці документи є первинною підставою для здійснення розрахунків із персоналом.

Процедури внутрішнього контролю на цьому етапі передбачають комплексну перевірку кадрової та розрахункової документації. Зокрема, здійснюється зіставлення даних розрахункових листків працівників із показниками штатного розпису підприємства з метою підтвердження відповідності посадових окладів. Одночасно перевіряється відповідність посад, розмірів окладів і умов оплати праці інформації, зазначеній у наказах про прийняття на роботу, переведення на іншу посаду або зміну істотних умов праці. Окрему увагу внутрішній контролер приділяє наявності та правильності оформлення наказів щодо кадрових змін, які безпосередньо

впливають на розмір заробітної плати, зокрема наказів про підвищення посадових окладів, встановлення доплат і надбавок, суміщення посад або виконання додаткових обов'язків.

Практична реалізація зазначених процедур може бути проілюстрована на прикладі аналізу первинних документів ТОВ «ДЛМЗ». Так, у розрахунковому листку Чмуть Алли Степанівни, яка займає посаду головного бухгалтера підприємства, зазначено посадовий оклад у розмірі 12 970 грн. У межах внутрішнього контролю даний показник перевіряється шляхом його зіставлення зі штатним розписом підприємства, у якому за посадою головного бухгалтера передбачено відповідний рівень оплати праці. Додатково контролер перевіряє наказ про прийняття на роботу, у якому визначено посаду працівника, дату початку трудових відносин та умови оплати праці. За умови повної відповідності зазначених даних робиться висновок про правомірність і обґрунтованість нарахування основної заробітної плати. У випадку виявлення розбіжностей між розрахунковими та кадровими документами ініціюється додаткова перевірка або коригування сум нарахувань з метою усунення виявлених порушень.

Документальною базою здійснення внутрішнього контролю на даному етапі є накази про прийняття, переведення та звільнення працівників, штатний розпис підприємства, особові картки працівників, а також розрахунково-платіжні відомості. Особливе значення мають накази про звільнення, оскільки саме вони є підставою для формування остаточних розрахунків із працівниками. Внутрішній контролер перевіряє правильність визначення дат припинення трудових відносин, повноту нарахування заробітної плати за відпрацьований час, а також обґрунтованість виплати компенсації за невикористані дні щорічної відпустки та інших передбачених законодавством сум. Такий підхід забезпечує достовірність розрахунків з оплати праці та сприяє дотриманню фінансової дисципліни на підприємстві.

Наступним важливим елементом організації внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці є контроль фактично відпрацьованого часу, який

виступає безпосередньою базою для обчислення заробітної плати. Цей етап контролю є ключовим, оскільки від точності обліку робочого часу залежить правильність нарахувань за відпрацьовані години та дні, а також законність виплат у випадках тимчасової непрацездатності, відпусток, службових відряджень або інших причин, що впливають на кількість робочого часу. Система контролю фактично відпрацьованого часу дозволяє підприємству підтримувати високу ступінь фінансової дисципліни, забезпечувати справедливість оплати праці та запобігати можливим зловживанням або помилкам у розрахунках.

Метою проведення табельного контролю є забезпечення достовірності інформації щодо фактично відпрацьованого часу кожного працівника. Контроль спрямований на запобігання завищенню нарахувань, виявлення невідповідностей між даними, зазначеними в таблиці обліку робочого часу, та фактичними подіями, що мали місце протягом облікового періоду. Одночасно контроль підтверджує законність нарахувань за невідпрацьовані дні, включаючи дні тимчасової непрацездатності, відпустки, навчальні відрядження та інші законні підстави відсутності на робочому місці. Здійснення такого контролю забезпечує захист фінансових інтересів підприємства та сприяє формуванню достовірної інформаційної бази для бухгалтерського обліку.

Об'єктом внутрішнього контролю на даному етапі є кількість фактично відпрацьованих днів і годин кожного працівника, правильність відображення причин його відсутності на роботі та відповідність даних табельного обліку інформації, що наведена у розрахунково-платіжних відомостях. Контроль охоплює всі види робочого часу, включаючи основний, понаднормовий, нічний, святковий та час, на який працівник був відсутній з поважних причин. Цей підхід дозволяє комплексно оцінити виконання трудових обов'язків персоналом та законність нарахувань, а також виявити потенційні помилки чи порушення у веденні обліку. Процедура контролю здійснюється шляхом зіставлення даних таблиці обліку використання робочого часу (форма

№ П-5) із даними відомостей нарахування заробітної плати. Внутрішній контролер перевіряє правильність заповнення табеля, відповідність кількості відпрацьованих днів установленій нормі робочого часу, а також наявність і правильність документального підтвердження причин відхилень від норми. Контроль передбачає уважне аналізування кожного випадку, коли кількість відпрацьованих днів відрізняється від передбаченої нормою, що дозволяє своєчасно виявляти відхилення та здійснювати коригування розрахунків при необхідності.

На практиці це можна проілюструвати на прикладі аналізу даних за вересень 2024 року. У відомості нарахування заробітної плати було встановлено норму робочого часу для місяця у 22 робочі дні. Під час перевірки внутрішній контролер виявив, що працівник Адам'юк Г.С. фактично відпрацював лише 17 робочих днів. Для з'ясування причин такого відхилення здійснюється детальний аналіз табеля обліку та супровідних документів. У результаті перевірки встановлено, що причиною неповного відпрацювання є тимчасова непрацездатність протягом п'яти днів, що підтверджується електронним листком непрацездатності. Дане підтвердження є підставою для правильного нарахування заробітної плати та допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Таблиця 2.15

Система внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на ТОВ«ДЛМЗ»

Етап та мета контролю	Об'єкт та процедури перевірки	Документальне підґрунтя	Практична реалізація (ТОВ «ДЛМЗ»)
1	2	3	4
1. Верифікація правомірності виплат	Зіставлення фактичних окладів із затвердженим штатним розписом та наказами про призначення.	Накази про прийняття/переведення, Штатний розпис, Особові картки.	Перевірка окладу головного бухгалтера Чмуль А.С. (12 970 грн) на відповідність штатному розпису та трудовому договору.
2. Контроль використання робочого часу	Перевірка відповідності відпрацьованих годин нормі; звірка причин відсутності (лікарняні, відпустки).	Табель (ф. № П-5), електронні листки непрацездатності, графіки відпусток.	Працівник Адам'юк Г.С. відпрацював 17 днів із 22; невихід за 5 днів підтверджено та звірено з Е-лікарняним у системі.

1	2	3	4
3. Аудит достовірності коригувань	Перевірка обґрунтованості бухгалтерських довідок на перерахунок зарплати за минулі періоди.	Бухгалтерські довідки, накази про преміювання або доплати.	Перевірка правомірності суми сторно у відомості нарахувань згідно з підтвердною бухгалтерською довідкою.
4. Контроль податкового навантаження	Арифметична перевірка правильності розрахунку ПДФО (18%), ВЗ (1,5%) та нарахованого ЄСВ (22%).	Розрахункові відомості, Податковий розрахунок (Об'єднана звітність).	Для Чмуль А.С.: при доході 13 586,23 грн перевірено утримання ПДФО (2445,52 грн) та ВЗ (203,79 грн).
5. Моніторинг утримань та виплат	Контроль за виконанням зобов'язань за виконавчими листами та звірка виплачених авансів.	Виконавчі листи, платіжні інструкції, реєстри на виплату через банк.	Контроль утримання аліментів (25%) із чистого доходу Адам'юка Г.С. та звірка виплати авансу за першу половину місяця.

Джерело: побудовано автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Результати внутрішнього контролю свідчать про законність і обґрунтованість зменшення кількості відпрацьованих днів у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, а також про правильність застосування порядку нарахування заробітної плати і допомоги за листком непрацездатності. Завдяки такому контролю підтверджується достовірність облікових даних, забезпечується своєчасність та правильність нарахувань і створюється надійна база для подальшого управління оплатою праці на підприємстві. Водночас він дозволяє виявляти потенційні порушення в організації обліку робочого часу та здійснювати превентивні заходи для їх усунення, що підвищує загальний рівень фінансової дисципліни та ефективності управління персоналом.

Контроль достовірності нарахувань та перерахунків на ТОВ «Дніпропетровський Ливарно-Машинобудівний Завод» є невід'ємною складовою системи бухгалтерського та кадрового обліку, що забезпечує точність і повноту відображення розрахунків із персоналом. Особлива увага приділяється коригуванням, які виникають унаслідок виправлення помилок попередніх періодів. У випадку, якщо у відомості нарахувань з'являється

від'ємне значення, так зване сторно, контролер повинен упевнитися, що на це існує письмова бухгалтерська довідка з обґрунтуванням причин виникнення переоплати або помилки у розрахунку середньої заробітної плати.

Особливу увагу приділяють контролю правильності розрахунку середнього заробітку для відпусток, який виконується відповідно до нормативних документів, зокрема Постанови Кабінету Міністрів України №100. Перевірка включає визначення розрахункового періоду, що становить дванадцять місяців, а також виключення святкових і неробочих днів. Такий контроль дозволяє забезпечити правильність нарахування відпускних і запобігти помилкам у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності.

Контроль правильності оподаткування є наступним важливим етапом перевірки на підприємстві. Працівники служби внутрішнього контролю здійснюють перевірку нарахування податку на доходи фізичних осіб та військового збору відповідно до законодавчо встановлених ставок — 18% від нарахованого доходу. Контроль включає арифметичне звірення сум податків, що зазначені у відомостях, із розрахунковими даними. Наприклад, для конкретного працівника Чмуть А.С. сума нарахованої заробітної плати становить 13 586,23 грн, податок на доходи фізичних осіб розраховується як 2445,52 грн, а військовий збір — 203,79 грн, що у сумі з іншими утриманнями зазначено у листку нарахувань. Контролер також перевіряє дотримання верхньої межі нарахування єдиного соціального внеску, яка не повинна перевищувати п'ятнадцяти мінімальних заробітних плат.

Важливим елементом внутрішнього контролю є перевірка правильності утримань та фактичної виплати заробітної плати. Контроль забезпечує, щоб сума, відображена у графі «До виплати», була видана працівнику своєчасно та в повному обсязі. Аналітичний контроль включає звірку наявності виконавчих листів, за якими здійснюються відрахування, наприклад, аліментів. У випадку з Адам'юк Г.С. у відомості вказано утримання 25% від чистого доходу, контролер перевіряє наявність відповідного судового наказу

та правильність обчислення суми, що підлягає відрахуванню після сплати податків.

Окрему увагу приділяють контролю виплати авансів, що здійснюються у першій половині місяця. Для цього виконується звірка суми, зазначеної у графі «Аванс», із даними платіжних відомостей, що забезпечує своєчасність і точність видачі коштів працівникам. Такий комплексний підхід до контролю нарахувань, утримань та виплат дозволяє підприємству забезпечувати достовірність бухгалтерського обліку, мінімізувати ризики помилок і порушень трудового та податкового законодавства, а також підтримувати високий рівень фінансової дисципліни у сфері розрахунків із персоналом.

Аналіз системи внутрішнього контролю на ТОВ «ДЛМЗ» свідчить про наявність регламентованої структури перевірки розрахунків з персоналом, яка базується на принципах розподілу обов'язків та документального підтвердження кожної господарської операції. Система контролю забезпечує високий рівень достовірності даних, що досягається шляхом багаторівневої верифікації первинних документів — від табельників та майстрів дільниць до головного бухгалтера. Це дозволяє підприємству уникати випадків нецільового використання коштів фонду оплати праці та гарантує точність податкових нарахувань.

Позитивним аспектом є впровадження механізму автоматизованого контролю у програмі BAS, де встановлені логічні фільтри на відповідність нарахованих сум діючим окладам та штатним розписам. Проведення регулярних інвентаризацій розрахунків (рахунок 66) та звірок із державними органами (ДПС, ПФУ) мінімізує ризики виникнення простроченої заборгованості та штрафних санкцій. Система контролю за використанням робочого часу також демонструє ефективність, що підтверджується відсутністю розбіжностей між даними пропуску та табелями обліку.

Загалом стан внутрішнього контролю на ТОВ «ДЛМЗ» оцінюється як задовільний та такий, що відповідає масштабам діяльності підприємства. Сформована контрольна середина сприяє дотриманню трудового законодавства

та забезпечує збереження активів. Разом з тим, подальший розвиток системи контролю вбачається у посиленні аналітичної складової та впровадженні періодичного внутрішнього аудиту ефективності використання фонду оплати праці для виявлення резервів зниження собівартості продукції.

2.5. Аналіз фонду оплати праці на підприємстві

Аналіз фонду оплати праці (ФОП) на ТОВ «ДЛМЗ» є стратегічно важливим інструментом, оскільки він дозволяє оцінити не лише фактичні витрати на персонал, а й ефективність використання людських ресурсів у процесі виробництва. Систематичний розгляд структури ФОП дає можливість виявити диспропорції між темпами зростання продуктивності праці та рівнем її оплати, що є критичним для підтримання конкурентоспроможності промислового підприємства. Через аналіз керівництво отримує об'єктивні дані про питому вагу основної та додаткової заробітної плати, що дозволяє оптимізувати стимулюючі виплати та забезпечити справедливу винагороду за результати роботи.

Важливість аналітичних процедур також полягає в управлінні собівартістю ливарної продукції, де витрати на персонал займають значну частку. Детальний аналіз відхилень фактичного фонду від планових показників допомагає локалізувати неефективні витрати, наприклад, надмірні виплати за понаднормові години або простої, та розробити заходи щодо їх мінімізації. Крім того, результати аналізу слугують базою для бюджетування на наступні періоди, забезпечуючи фінансову стійкість ТОВ «ДЛМЗ» та можливість виконання соціальних зобов'язань перед колективом у довгостроковій перспективі.

Аналіз структури фонду оплати праці ТОВ «ДЛМЗ» за період 2022–2024 років свідчить про стабільність методики матеріального стимулювання персоналу та поступове зростання загальних витрат на винагороду.

Основним елементом ФОП залишається основна заробітна плата, частка якої становить близько 60%, що гарантує працівникам стабільний рівень доходу та відповідає принципам соціальної захищеності.

Таблиця 2.16

Структура фонду оплати праці на ТОВ «ДЛМЗ»

Показник	2022, тис. грн	2024, тис. грн	Відхилення 2024 до 2022, тис. грн	Структура 2022, %	Структура 2024, %
Фонд оплати праці — усього	12 450	13 860	+1 410	100,0	100,0
1. Основна заробітна плата	7 470	8 177	+707	60,0	59,0
2. Додаткова заробітна плата	4 357	4 990	+633	35,0	36,0
3. Інші заохочувальні виплати	623	693	+70	5,0	5,0

Джерело: побудовано автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

У динаміці спостерігається незначне перерозподілення на користь додаткової заробітної плати, питома вага якої зросла з 35,0% до 36,0%. Це вказує на посилення ролі компенсаційних виплат, надбавок за стаж та премій за виробничі результати, що є позитивним фактором для утримання кваліфікованих кадрів у ливарному виробництві. Частка інших заохочувальних та компенсаційних виплат залишається незмінною на рівні 5,0%, що підтверджує виважений підхід підприємства до разових стимулюючих нарахувань.

Таблиця 2.17

Динаміка фонду оплати праці на ТОВ «ДЛМЗ»

Рік	Фонд оплати праці, тис. грн.	Абсолютний приріст, тис. грн.	Темп росту,	Темп приросту,
			%	%
		базисний	ланцюговий	базисний
2022	12450	—	—	100,0
2023	13860	+1410	+1410	111,3
2024	16200	+3750	+2340	130,1

Джерело: побудовано автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Результати аналізу свідчать про стабільну тенденцію зростання фонду оплати праці на ТОВ «ДЛМЗ» у табл. 2.17 та 2.18. За період 2022–2024 рр. ФОП збільшився на 3750 тис. грн, що становить 30,1% у базисному вимірі. У структурі фонду переважає основна заробітна плата (близько 60%), що забезпечує стабільність доходів працівників. Проте спостерігається поступове зростання частки додаткової заробітної плати (+2,0%), що вказує на посилення ролі стимулюючих виплат, премій та доплат за інтенсивність праці.

Таблиці 2.18

Фактори, що впливають на фонд оплати праці

Показник	2022	2023	2024	2023 до 2022, (+/-)	2024 до 2023, (+/-)
Фонд оплати праці (ФОП), тис. грн.	12450	13860	16200	+1410	+2340
Середня чисельність працівників (Ч), осіб	124	128	132	+4	+4
Середньорічна зарплата 1-го працівника (ЗП сер), тис. грн.	100,40	108,28	122,73	+7,88	+14,45

Джерело: побудовано автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Одним із чинників зростання фонду оплати праці є поступове збільшення середньої чисельності працівників. У 2023 році чисельність персоналу зросла на 4 особи, а у 2024 році — ще на 4 особи, що свідчить про розширення кадрового потенціалу підприємства та безпосередньо впливає на загальний обсяг витрат на оплату праці.

Таблиця 2.19

Результати факторного аналізу зміни фонду оплати праці на ТОВ «ДЛМЗ»

Показник (фактор)	2023 (+/-), тис. грн.	2024 (+/-), тис. грн.
Загальна зміна ФОП, у тому числі за рахунок:	+1410	+2340
1. Зміни середньооблікової чисельності працівників	+401,6	+433,1
2. Зміни середньорічної заробітної плати	+1008,4	+1906,9

Джерело: побудовано автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Водночас вирішальним фактором приросту фонду оплати праці стало підвищення середньорічної заробітної плати одного працівника. У 2023 році

вона зросла на 7,88 тис. грн порівняно з 2022 роком, а у 2024 році — на 14,45 тис. грн відносно 2023 року. Це свідчить про посилення ролі оплати праці як інструменту мотивації персоналу та необхідність компенсації інфляційних процесів.

Провівши факторний аналіз методом абсолютних різниць, у табл. 2.20 та 2.19 встановлено, що основний вплив на збільшення ФОП справив інтенсивний фактор — зростання середньорічної заробітної плати одного працівника.

Таблиця 2.20

Виплати працівникам у структурі поточної кредиторської заборгованості на
ТОВ «ДЛМЗ»

Показник	2022, тис. грн	2024, тис. грн	Відхилення 2024 до 2022, тис. грн	Структура 2022, %	Структура 2024, %
Усього поточна кредиторська заборгованість	4 250	4 860	+610	100,0	100,0
1. За розрахунками з оплати праці (р. 2110)	1 275	1 555	+280	30,0	32,0
2. За розрахунками зі страхування (ЄСВ)	280	340	+60	6,6	7,0
3. За розрахунками з бюджетом (ПДФО, ВЗ)	255	311	+56	6,0	6,4
4. За товари, роботи, послуги та інші	2 440	2 654	+214	57,4	54,6

Джерело: побудовано автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Зокрема, у 2024 році ефективність інтенсивного фактора стала ключовим чинником приросту фонду оплати праці, забезпечивши збільшення на 1906,9 тис. грн. На відміну від нього, екстенсивний фактор, що відображає збільшення чисельності персоналу на 8 осіб протягом двох років, забезпечив значно менший приріст – лише 433,1 тис. грн. Така різниця свідчить про те, що підприємство робить акцент не стільки на кількісне розширення штату, скільки на підвищення рівня матеріального та соціального забезпечення наявних працівників. У результаті, приріст фонду оплати праці від

інтенсивних чинників демонструє стратегічну спрямованість ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод» на мотивацію персоналу, стимулювання його ефективності та створення умов для стабільного розвитку підприємства. Це також підтверджує, що керівництво приділяє першочергову увагу підвищенню соціальних стандартів, зокрема підвищенню основної та додаткової заробітної плати, преміальних та інших заохочувальних виплат, що безпосередньо впливає на задоволеність і продуктивність працівників.

Таблиця 2.21

Ефективність використання коштів на оплату праці на
ТОВ «ДЛМЗ»

Показник	2022	2023	2024	2024 до 2022 (+/-)
1. Чистий дохід від реалізації, тис. грн.	65400	78200	95600	+30200
2. Фонд оплати праці (ФОП), тис. грн.	12450	13860	16200	+3750
3. Чистий прибуток, тис. грн.	3250	4120	5680	+2430
4. Зарплатовіддача (п. 1 / п. 2), грн/грн	5,25	5,64	5,90	+0,65
5. Зарплатомісткість (п. 2 / п. 1), грн/грн	0,19	0,18	0,17	-0,02
6. Рентабельність витрат на оплату праці (п. 3 / п. 2 * 100), %	26,10	29,73	35,06	+8,96

Джерело: побудовано автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Вивчення структури поточної кредиторської заборгованості, представленої в таблиці 2.21, дозволяє зробити висновок про пріоритети фінансового управління на підприємстві та характер його зобов'язань. Зокрема, зобов'язання перед персоналом займають близько 35 % від загальної суми поточної кредиторської заборгованості, що є типовим і прийнятним показником для підприємств із стабільним та регулярним циклом виплат заробітної плати. Така пропорція свідчить про те, що підприємство своєчасно та систематично виконує зобов'язання перед працівниками, підтримуючи фінансову дисципліну та задоволеність персоналу. Крім того, значна частка зобов'язань перед персоналом у структурі кредиторської заборгованості підкреслює соціальну орієнтованість діяльності ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод», що

сприяє мотивації співробітників та стабільності виробничого процесу. Аналіз цих даних також дозволяє оцінити ефективність внутрішніх процедур контролю розрахунків із персоналом і виявити потенційні резерви для оптимізації фінансового планування та управління грошовими потоками.

Таблиця 2.22

Структура та динаміка елементів операційних витрат
ТОВ «ДЛМЗ»

Показник	2022, тис. грн	2023, тис. грн	2024, тис. грн	Структура 2022, %	Структура 2023, %	Структура 2024, %
Матеріальні затрати	6 120	7 450	7 450	56,8	52,4	52,4
Витрати на оплату праці	2 240	3 120	3 120	20,8	21,9	21,9
Відрахування на соціальні заходи	493	686	686	4,6	4,8	4,8
Амортизація	1 150	2 150	2 150	10,7	15,1	15,1
Інші операційні витрати	772	820	820	7,1	5,8	5,8
Разом операційні витрати	10 775	14 226	14 226	100,0	100,0	100,0

Джерело: побудовано автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Аналіз структури операційних витрат, представлений у таблиці 2.22, демонструє важливі тенденції розвитку фінансово-господарської діяльності підприємства. Попри абсолютне зростання фонду оплати праці протягом досліджуваного періоду, його питома вага у загальних витратах знизилася з 23,8 % до 21,2 %. Це свідчить про те, що інші складові витрат, зокрема матеріальні затрати та амортизація основних засобів, зростали швидшими темпами. Зокрема, збільшення витрат на амортизацію та матеріали відображає активну модернізацію виробничих потужностей, придбання нового обладнання та покращення технологічного процесу на ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод». Такі зміни також вказують на орієнтацію підприємства на підвищення ефективності виробництва та оптимізацію ресурсного забезпечення, що сприяє довгостроковій стабільності фінансових показників. Зменшення питомої ваги

витрат на оплату праці у структурі операційних витрат не є негативним фактором, а відображає збалансоване співвідношення між зростанням матеріальних та амортизаційних витрат і забезпеченням стабільного рівня соціальних виплат персоналу. Така тенденція підкреслює стратегічну спрямованість ТОВ «ДЛМЗ» на модернізацію виробництва та підтримку конкурентоспроможності на ринку.

Таблиця 2.23

Використання фонду оплати праці за окремими категоріями
працівників на ТОВ «ДЛМЗ»

Показник (Категорія персоналу)	2022, тис. грн	2023, тис. грн	2024, тис. грн	Відхилення 2024 до 2022, тис. грн	Структура 2022, %	Структура 2024, %
Усього фонд оплати праці	12 450	13 860	13 860	+1 410	100,0	100,0
1. Виробничий персонал (робітники)	8 715	9 425	9 425	+710	70,0	68,0
2. Адміністративно-управлінський персонал	2 241	2 772	2 772	+531	18,0	20,0
3. Загальнозаводський та допоміжний персонал	1 494	1 663	1 663	+169	12,0	12,0

Джерело: побудовано автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Деталізація виплат за категоріями персоналу, представлена у таблиці 2.23, дозволяє глибше оцінити внутрішню структуру фонду оплати праці та наявні тенденції у розподілі заробітної плати. Аналіз показав певну диспропорцію у витратах на різні категорії працівників: частка фонду оплати праці виробничого персоналу знизилася на 4,0 %, у той час як частка адміністративно-управлінського персоналу збільшилася і досягла 22 %. Така зміна структури виплат свідчить про наявність нерівномірності в матеріальному стимулюванні працівників, при цьому більша увага приділяється адміністративному та управлінському складу, ніж робітникам основних виробничих цехів. Це може вказувати на необхідність оптимізації управлінської структури підприємства та перегляду системи матеріального заохочення з метою більш збалансованого розподілу ресурсів і підвищення

мотивації виробничого персоналу. Усунення такої диспропорції є важливим для підвищення ефективності виробничого процесу, зниження ризику демотивації ключових робітників та забезпечення стабільності та конкурентоспроможності ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод». У подальшому це дозволить більш ефективно поєднувати стимулювання адміністративного персоналу з підтримкою продуктивності та зацікавленості основних виробничих ланок підприємства.

Таблиця 2.24

Показники ефективності витрат на оплату праці та їх частки у структурі операційних витрат ТОВ «ДЛМЗ»

Показник	2022	2023	2024
1. Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	65400	78200	95600
2. Операційні витрати — усього, тис. грн.	52320	62560	76480
3. Витрати на оплату праці (ФОП), тис. грн.	12450	13860	16200
4. Питома вага оплати праці в операційних витратах (п.3 / п.2 * 100), %	23,80	22,15	21,18
5. Зарплатовіддача (грн. виручки на 1 грн. ФОП) (п.1 / п.3)	5,25	5,64	5,90
6. Коефіцієнт експлуатації витрат (п.3 / п.1)	0,190	0,177	0,169

Джерело: побудовано автором на підставі Звіту про фінансовий стан за 2022-2024 рр. ТОВ «ДЛМЗ»

Таблиця 2.24 демонструє ключові показники ефективності використання фонду оплати праці (ФОП) та його питому вагу у структурі операційних витрат підприємства за 2022–2024 роки. Аналіз показників дозволяє оцінити, наскільки раціонально та продуктивно використовуються кошти на оплату праці, а також визначити тенденції змін у структурі витрат і взаємозв'язок між витратами на персонал та фінансовими результатами підприємства.

Перш за все, зростання чистого доходу від реалізації продукції з 65 400 тис. грн у 2022 році до 95 600 тис. грн у 2024 році свідчить про позитивну динаміку виробничо-фінансової діяльності підприємства. Водночас, операційні витрати також збільшилися — з 52 320 тис. грн у 2022 році до 76 480 тис. грн у 2024 році, що є природним процесом при розширенні обсягів виробництва та зростанні рівня інвестицій у модернізацію.

Фонд оплати праці, як основна складова витрат, зріс з 12 450 тис. грн у 2022 році до 16 200 тис. грн у 2024 році. Проте при цьому питома вага витрат

на оплату праці у загальних операційних витратах знизилася з 23,8 % до 21,18 %, що свідчить про випереджаюче зростання інших статей витрат, таких як матеріальні ресурси та амортизація. Зменшення питомої ваги ФОП у структурі витрат вказує на більш ефективне використання трудових ресурсів та на те, що підприємство здатне збільшувати виробництво без пропорційного зростання витрат на персонал.

Зарплатовіддача, що розраховується як відношення чистого доходу до фонду оплати праці, зросла з 5,25 грн у 2022 році до 5,90 грн у 2024 році. Це означає, що на кожну гривню витрат на оплату праці підприємство отримує більший обсяг виручки, що свідчить про підвищення продуктивності праці та ефективності використання персоналу. Коефіцієнт експлуатації витрат, який показує співвідношення ФОП до чистого доходу, зменшився з 0,190 до 0,169, що також підтверджує позитивну динаміку ефективності витрат: витрати на оплату праці займають меншу частку у виручці, водночас прибутковість і продуктивність підприємства зростають.

Таким чином, аналіз таблиці дозволяє зробити висновок, що ТОВ «ДЛМЗ» демонструє стабільне підвищення ефективності використання фонду оплати праці: збільшується обсяг виручки на одиницю витрат, зростає продуктивність праці, а структура операційних витрат стає більш збалансованою. Це свідчить про вдало реалізовану політику управління персоналом та оптимізацію витрат на оплату праці в умовах модернізації виробництва.

РОЗДІЛ 3.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ, КОНТРОЛЮ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Напрями вдосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці

На основі проведеного дослідження фінансово-господарської діяльності ТОВ «ДЛІМЗ» було виявлено ряд тенденцій, що потребують управлінської реакції. Зокрема, попри загальну фінансову стійкість підприємства та зростання чистого прибутку, спостерігається небезпечна динаміка плинності кадрів серед виробничого персоналу та зниження ефективності використання оновлених основних засобів. З огляду на це, пропонується впровадження комплексної програми оптимізації обліково-аналітичних процесів.

Першочерговим кроком має стати реформування системи матеріального стимулювання через впровадження гнучких КРІ-показників для працівників загальновиробничого підрозділу (рахунок 91). Аналіз структури ФОП за вересень 2024 року показав, що середня заробітна плата виробничого персоналу (13 500 грн) є суттєво нижчою за адміністративну (19 600 грн). Для ліквідації цього розриву та зниження плинності кадрів, яка зросла до 0,136, пропонується перехід від фіксованих окладів до системи «база + бонус», де бонус безпосередньо залежатиме від коефіцієнта придатної продукції (відсутності браку) та дотримання графіків завантаження обладнання.

У контексті вдосконалення бухгалтерського обліку пропонується поглибити аналітику на субрахунку 661 шляхом впровадження додаткових аналітичних розрізів у програмі BAS. Це дозволить автоматично генерувати звіти про ефективність використання фонду оплати праці у розрізі кожної виробничої лінії. Такий підхід забезпечить бухгалтерську службу інструментарієм для оперативного контролю за відхиленнями фактичних

витрат на персонал від планових нормативів, що особливо важливо в умовах прогнозованого зростання операційних витрат на 2024 рік.

Окремої уваги заслуговує зміцнення контрольної функції. Враховуючи виявлене зростання фондомісткості виробництва, внутрішній контроль повинен бути спрямований не лише на правильність нарахування виплат, а й на аналіз кореляції між витратами на оплату праці та віддачею від нових основних засобів. Рекомендується впровадити щоквартальний аудит витрат на персонал, який включатиме перевірку обґрунтованості понаднормових виплат, що дозволить ТОВ «ДЛМЗ» виявляти приховані резерви економії коштів без зниження соціальних стандартів.

Так, реалізація запропонованих заходів дозволить ТОВ «ДЛМЗ» трансформувати облік із пасивного інструменту реєстрації фактів господарського життя у дієву систему підтримки управлінських рішень. Оптимізація оплати праці через КРІ не лише стабілізує кадровий склад, а й стимулюватиме працівників до дбайливого ставлення до модернізованого обладнання. Вважаю, що поєднання автоматизації обліку з прозорою системою преміювання забезпечить підприємству необхідний рівень рентабельності та зміцнить його позиції на ринку ливарної продукції у довгостроковій перспективі.

Тож, на основі результатів, отриманих у другому розділі дослідження, що охоплював аналіз організації обліку оплати праці на ТОВ «ДЛМЗ», було виявлено низку суттєвих проблем, які негативно впливають як на точність бухгалтерських розрахунків, так і на ефективність управління витратами підприємства загалом. Дослідження первинних документів, зокрема табелів обліку робочого часу, наказів по особовому складу, а також розрахунково-платіжних відомостей, дозволило встановити, що чинна система обліку значною мірою зберігає риси застарілої, фрагментарної моделі, яка не відповідає сучасним вимогам цифровізації та внутрішнього контролю.

Однією з ключових проблем є низький рівень автоматизації первинного обліку безпосередньо у виробничих підрозділах, зокрема в ливарному цеху.

Нарахування відрядної оплати праці робітникам здійснюється на підставі паперових нарядів, які заповнюються вручну та передаються до бухгалтерії для подальшої обробки. Такий підхід не лише суттєво уповільнює процес розрахунку заробітної плати, а й створює значні ризики помилок при перенесенні даних у бухгалтерську програму. У результаті бухгалтер змушений виконувати додаткові перевірки, що підвищує трудомісткість облікових процедур і збільшує ймовірність суб'єктивних коригувань. Крім того, затримки з опрацюванням первинних нарядів негативно впливають на своєчасність формування собівартості продукції, що ускладнює оперативний аналіз виробничих витрат.

Не менш проблемною є відсутність належної інтеграції між кадровим та бухгалтерським обліком. На підприємстві функції ведення обліку відпусток, лікарняних та інших видів неявок покладені на відділ кадрів, однак отримана інформація не передається автоматично до бухгалтерського модуля. Як наслідок, бухгалтерія змушена повторно вводити ті самі дані вручну, що призводить до дублювання інформації та підвищує ризик виникнення розбіжностей між кадровими та бухгалтерськими базами даних. У практичному вимірі це може спричинити помилки у нарахуванні середнього заробітку, неправильне визначення кількості відпрацьованих днів, а також порушення вимог трудового та податкового законодавства.

Окремої уваги потребує проблема контролю за нарахуванням надбавок, доплат і премій виробничому персоналу. В ході аналізу було встановлено, що на підприємстві відсутнє єдине уніфіковане положення про показники ефективності діяльності (KPI) для працівників виробничих підрозділів. У зв'язку з цим рішення щодо преміювання здебільшого приймаються на підставі подань начальників цехів, що має виразно суб'єктивний характер. Така практика не лише знижує прозорість системи оплати праці, а й може призводити до соціальної напруги в колективі, оскільки працівники не мають чіткого розуміння критеріїв, за якими формується їхній дохід.

З метою усунення виявлених недоліків та підвищення ефективності обліку оплати праці на ТОВ «ДЛМЗ» доцільним є впровадження комплексу організаційно-технічних заходів. Одним із першочергових напрямів удосконалення є запровадження електронного документообігу первинних нарядів. Заміна паперових форм на електронні документи у системі «BAS: Бухгалтерія» дозволить майстрам дільниць вносити інформацію про виконані роботи безпосередньо після завершення зміни. Такий підхід забезпечить оперативне надходження даних до бухгалтерського обліку, мінімізує ризик помилок ручного введення та створить передумови для автоматичного формування виробничої собівартості продукції з використанням рахунку 23 «Виробництво». У довгостроковій перспективі це сприятиме підвищенню точності управлінської звітності та посиленню контролю за витратами.

Важливим елементом підвищення прозорості та довіри з боку працівників до системи нарахування заробітної плати є уніфікація розрахункового листка (Internal Pay Stub). Запровадження єдиної стандартизованої форми розрахункового листка, яка міститиме детальну інформацію про кількість відпрацьованих годин із поділом на денні, нічні та святкові, а також чітку розшифровку всіх утримань і нарахувань податків, зокрема податку на доходи фізичних осіб та військового збору, дозволить працівникам самостійно перевіряти правильність розрахунків. Це, у свою чергу, зменшить кількість конфліктних ситуацій, підвищить рівень фінансової грамотності персоналу та сприятиме формуванню більш відповідального ставлення до облікових процесів як з боку працівників, так і з боку адміністрації підприємства.

Крім того, стандартизація та уніфікація облікових документів сприяє оптимізації процесу обміну інформацією між кадровою службою, бухгалтерією та керівництвом підприємства [9; 65]. Впровадження єдиних форм дозволяє зменшити трудомісткість обробки інформації, скоротити час на підготовку розрахункових відомостей та звітності, а також забезпечити оперативне отримання даних для аналізу ефективності використання

трудових ресурсів [58; 61]. Це, у свою чергу, підвищує загальну прозорість фінансових процесів і дозволяє керівництву своєчасно реагувати на відхилення у витратах на оплату праці, визначати резерви економії та вдосконалювати систему мотивації персоналу [26; 54].

Другим значущим напрямом є автоматизація облікових процесів. Використання сучасних програмних комплексів для ведення бухгалтерського обліку дозволяє не лише скоротити трудовитрати на обробку даних, а й підвищити точність розрахунків за рахунок мінімізації людського фактору [13; 65]. Автоматизація передбачає інтеграцію табельного обліку з системою нарахування заробітної плати, що дозволяє в режимі реального часу контролювати фактичний час роботи, наявність відпусток, лікарняних, надбавок та премій, а також оперативно формувати необхідні звіти для внутрішніх та зовнішніх потреб [1; 55]. Використання електронних систем обліку забезпечує також швидкий доступ до даних і можливість проведення аналітичної обробки інформації, що є важливим для управлінського обліку та планування витрат на оплату праці [9; 58].

Третім напрямом вдосконалення є розвиток методики внутрішнього контролю та взаємопов'язаного аудиту облікових даних. Організація регулярного контролю за правильністю оформлення кадрових документів, дотриманням штатної дисципліни, відповідністю нарахувань посадовим окладам та фактично відпрацьованому часу дозволяє своєчасно виявляти порушення та запобігати необґрунтованим виплатам [4; 32]. Важливо, щоб внутрішній контроль не обмежувався лише періодичними перевітками, а був організований у вигляді постійного моніторингу, що передбачає оперативне виявлення помилок, відхилень і потенційних ризиків, пов'язаних із фінансовою дисципліною підприємства [23; 52].

Наступним напрямом є покращення методик нарахування додаткових виплат, премій і компенсацій. На багатьох підприємствах застосовуються складні системи стимулювання працівників, які включають різноманітні надбавки, бонуси та компенсаційні виплати [54; 59]. Вдосконалення обліку

передбачає чітке документальне оформлення підстав для таких нарахувань, розробку алгоритмів автоматичного розрахунку, а також узгодження методики з чинним законодавством і внутрішніми нормативними актами підприємства [22; 33]. Це дозволяє підвищити прозорість системи винагороди, забезпечити справедливість виплат і мінімізувати ризик конфліктів із персоналом [15; 26].

Не менш важливим є напрям підвищення кваліфікації бухгалтерів і кадрових працівників. Організація систематичного навчання та підвищення рівня професійних знань працівників, що ведуть облік заробітної плати, сприяє правильному застосуванню законодавчих норм, своєчасному оновленню облікових процедур у відповідності до змін у законодавстві, а також підвищує ефективність внутрішнього контролю [12; 43]. Працівники повинні мати чітке уявлення про алгоритми нарахування заробітної плати, методи обліку робочого часу, особливості нарахування допомоги у випадках тимчасової непрацездатності та використання автоматизованих систем обліку [35; 60].

Важливим аспектом вдосконалення обліку є також впровадження аналітичних процедур для управлінського контролю, що дозволяє проводити детальний аналіз структури фонду оплати праці, динаміки нарахувань і витрат на персонал, оцінювати ефективність використання робочого часу та визначати резерви економії. Аналітичні звіти та показники, отримані в результаті вдосконаленого обліку, стають основою для прийняття управлінських рішень, планування витрат на оплату праці та оптимізації кадрової політики підприємства.

Таким чином, комплексне вдосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці включає впровадження уніфікованих облікових форм, автоматизацію процесів, розвиток системи внутрішнього контролю, удосконалення методик нарахування додаткових виплат та підвищення кваліфікації персоналу. Реалізація цих напрямів дозволяє не лише підвищити точність і достовірність облікових даних, а й створити

ефективну систему управління трудовими ресурсами та фінансовими потоками підприємства, що є необхідною умовою його стабільного розвитку та фінансової стійкості.

3.2. Удосконалення системи внутрішнього контролю та мінімізація ризиків у розрахунках з оплати праці

Результати проведеного аналізу ТОВ «ДЛМЗ», які вказують на зростання коефіцієнта плинності кадрів до 0,136 та значну питому вагу витрат на персонал у структурі собівартості, обґрунтовують необхідність трансформації системи внутрішнього контролю із механізму простої перевірки цифрових даних у стратегічний інструмент управління ризиками. Основним вектором удосконалення є перехід до превентивного контролю в межах чинної системи автоматизації «BAS». Встановлення жорстких лімітів нарахувань відповідно до штатного розпису дозволить запобігти випадковим перевищенням окладів, зокрема для адміністративного персоналу із середнім рівнем оплати 19 600 грн, без відповідного розпорядчого документа. Автоматичне маркування відхилень понад 5% від планового фонду оплати праці як «зони ризику» забезпечить можливість оперативного реагування головного бухгалтера на непередбачені витрати.

Важливим складником оновленої системи стає впровадження моніторингу за ключовими показниками ефективності (KPI), що дозволить узгодити виплати персоналу з результатами виробничої діяльності. В умовах зростання амортизаційних відрахувань через модернізацію потужностей контроль за кореляцією між фондом оплати праці загальнопромислового персоналу та обсягами придатної продукції стає критичним. Запровадження регулярної звірки витрат на оплату праці у розрахунку на одну тону готового литва надасть можливість ідентифікувати приховані втрати від

виробничого браку або простоїв, запобігаючи ситуаціям, коли темпи зростання витрат на персонал випереджають динаміку виробництва.

Мінімізація ризиків порушення податкового законодавства вимагає посиленого нагляду за операціями, пов'язаними з нарахуванням єдиного соціального внеску, загальний обсяг якого становить 56 210,00 грн. Запровадження процедури «подвійного чеку» для виплат за цивільно-правовими договорами, де зафіксовано мінімальні рівні винагороди, дозволить усунути ризик перекваліфікації таких відносин у трудові під час зовнішніх перевірок. Паралельно із цим, для стабілізації кадрового складу пропонується інтеграція чек-листів для кадрового аудиту, що передбачають обов'язкове анкетування працівників під час звільнення. Це забезпечить керівництво аналітичними даними щодо впливу фінансової складової на відтік кваліфікованих фахівців з ливарної ділянки.

Пріоритетним напрямом стає аналітичний контроль формату «витрати – результат», що базується на зіставленні даних бухгалтерського рахунку 66 із операційними показниками цехів. Такий підхід перетворює внутрішній контроль на інструмент прогнозування, де будь-яке зростання витрат на персонал без відповідного підвищення рентабельності активів стає сигналом для негайного перегляду системи матеріального стимулювання. Удосконалена модель контролю забезпечить не лише точність розрахунків із конкретними працівниками, а й підтримає загальну фінансову стійкість ТОВ «ДЛМЗ» у прогностичному 2026 році шляхом усунення неефективного використання грошових ресурсів підприємства.

Удосконалення системи внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці є одним із ключових напрямів підвищення ефективності управління трудовими ресурсами та фінансовими потоками підприємства, відповідно до таблиці 3.1.

Основні напрями вдосконалення обліку та контролю розрахунків з
оплати праці на підприємстві

Напрямок вдосконалення	Мета	Конкретні заходи	Очікуваний ефект
Уніфікація та стандартизація облікових документів	Забезпечення порівнянності та достовірності даних	Впровадження єдиних форм розрахункових листків, табелів обліку робочого часу та відомостей нарахування; встановлення правил заповнення документів; визначення відповідальності за внесення даних	Зменшення ризику помилок, спрощення внутрішнього контролю та аудиту, підвищення точності обліку
Автоматизація обліку та розрахунків	Підвищення оперативності і точності обліку	Використання програмних комплексів для інтеграції кадрового та бухгалтерського обліку; автоматичне порівняння даних табелів та відомостей; контроль нарахувань надбавок, премій та компенсацій	Мінімізація людських помилок, оперативний контроль, швидка підготовка звітності, прозорість процесів
Вдосконалення внутрішнього контролю	Забезпечення законності нарахувань та своєчасності виплат	Організація багаторівневого контролю (попередній, поточний, наступний); регулярна перевірка кадрових документів та табелів; звірка нарахувань із нормативами	Виявлення помилок на ранніх етапах, запобігання необґрунтованим виплатам, підвищення фінансової дисципліни
Підвищення кваліфікації персоналу	Підвищення професійного рівня та зменшення ризику помилок	Регулярне навчання бухгалтерів та кадрових працівників; ознайомлення з новими законодавчими нормами; методичні рекомендації щодо автоматизованого обліку	Правильне застосування норм, своєчасне оновлення облікових процедур, зниження ризику помилкових нарахувань
Аналітичний контроль та управлінський аналіз	Оптимізація витрат на оплату праці та використання трудових ресурсів	Регулярний аналіз структури фонду оплати праці; моніторинг премій, надбавок та компенсацій; оцінка ефективності використання робочого часу	Виявлення резервів економії, обґрунтоване планування витрат, підвищення ефективності кадрової політики
Контроль за законністю нарахувань та документальним оформленням	Забезпечення дотримання трудового та податкового законодавства	Звірка наказів про прийняття, переведення та звільнення з розрахунковими листками; перевірка правильності застосування тарифних розрядів та посадових окладів	Виключення незаконних виплат, запобігання конфліктам із персоналом, гарантія достовірності обліку

Джерело: побудовано автором на основі [60]

Система внутрішнього контролю на підприємстві охоплює всі етапи процесу нарахування заробітної плати: від перевірки законності трудових відносин та відповідності кадрових документів штатному розпису до контролю правильності заповнення табелів обліку робочого часу, розрахунково-платіжних відомостей, а також своєчасності перерахування заробітної плати на рахунки працівників [4; 23]. Одним із основних завдань контролю є виявлення та запобігання ризикам, пов'язаним із помилками та зловживаннями: неправильне визначення окладів і надбавок, невірне застосування тарифних розрядів, завищення кількості відпрацьованих годин, некоректне відображення тимчасової непрацездатності або відпусток [7; 29].

Для підвищення ефективності внутрішнього контролю доцільно впроваджувати систему багаторівневих перевірок, яка передбачає поєднання попереднього, поточного та наступного контролю [25; 52]. Попередній контроль здійснюється на етапі планування фонду оплати праці та формування штатного розпису, що дозволяє оцінити доцільність та обґрунтованість майбутніх нарахувань [18; 54]. Поточний контроль передбачає перевірку правильності нарахувань у процесі ведення обліку, зіставлення даних табелів з розрахунковими листками та розрахунково-платіжними відомостями, а також своєчасне виявлення відхилень від норм [32; 55]. Наступний контроль здійснюється після виплати заробітної плати і передбачає аудит проведених операцій, перевірку бухгалтерських записів і документального підтвердження всіх виплат [8; 58]. Така структура контролю дозволяє не лише своєчасно виявляти помилки, а й запобігати їх повторенню у майбутньому [26; 60].

Особливу увагу слід приділяти контролю за табельним обліком робочого часу та кадровими документами, оскільки саме вони є основою для розрахунку заробітної плати. Внутрішній контролер перевіряє правильність заповнення табелів, достовірність відображення фактично відпрацьованих годин, наявність підтверджуючих документів у разі відхилень від норми робочого часу (відпустки, лікарняні, навчальні відрядження). Контроль

кадрової документації передбачає звірку даних про прийняття, переведення або звільнення працівників із наявними наказами та особовими картками, що дозволяє забезпечити законність нарахувань і виключити виплати особам, які не перебувають у трудових відносинах з підприємством [27; 53]. Для мінімізації ризиків помилок і зловживань важливим заходом є автоматизація процесів обліку та контролю, що передбачає інтеграцію кадрового обліку та бухгалтерської системи [13; 65]. Використання сучасних програмних комплексів дозволяє автоматично перевіряти відповідність даних табелів нормам робочого часу, коректність застосування тарифних розрядів та нарахування надбавок і премій, а також оперативно виявляти невідповідності або розбіжності між різними джерелами даних. Автоматизація забезпечує не тільки швидкість обробки інформації, а й підвищує точність нарахувань, зменшує вплив людського фактору і створює можливість для оперативного аналітичного контролю [9; 64].

Ще одним ключовим напрямом удосконалення системи внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці є систематичне підвищення кваліфікації персоналу, безпосередньо залученого до нарахування заробітної плати та здійснення контролю за її правильністю. Сучасні умови господарювання характеризуються постійними змінами в трудовому та податковому законодавстві, а також у нормативних актах, що регулюють оплату праці, преміювання, нарахування надбавок, компенсацій і соціальних виплат [40; 51]. Тому для забезпечення високого рівня точності та законності нарахувань працівники бухгалтерії та кадрових підрозділів повинні володіти актуальними знаннями про діючі норми, методики обліку, а також принципи автоматизованого обліку та використання спеціалізованих програмних комплексів [12; 65].

Регулярне підвищення кваліфікації передбачає проведення спеціалізованих навчальних заходів, семінарів, вебінарів, практичних тренінгів і методичних консультацій, у ході яких працівники отримують актуальну інформацію щодо змін у законодавстві, порядку ведення кадрового

обліку, правил обліку робочого часу, алгоритмів розрахунку заробітної плати та застосування програмного забезпечення для автоматизації обліку [13; 38]. Такий підхід дозволяє забезпечити не лише формальне ознайомлення з нормативними документами, а й практичне засвоєння навичок, необхідних для коректного ведення обліку, оперативного виявлення помилок та своєчасного внесення коригувань [28; 57].

Особливу увагу слід приділяти навчанню з питань контролю за законністю нарахувань, правильності застосування тарифних розрядів, премій, надбавок та компенсацій, а також обліку тимчасової непрацездатності, відпусток та інших відхилень від нормального робочого часу [41; 44]. Це дозволяє працівникам більш усвідомлено підходити до перевірки табельного обліку, розрахунково-платіжних відомостей і первинних документів, забезпечуючи високий рівень достовірності даних, що надходять до бухгалтерії та керівництва підприємства [4; 32].

Комплексне впровадження заходів щодо підвищення кваліфікації персоналу у поєднанні з удосконаленням організації внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці створює ефективну систему запобігання фінансовим, кадровим і правовим ризикам. Така система забезпечує своєчасність нарахувань, правильність виплат та відповідність облікових даних законодавчим вимогам і внутрішнім нормативним актам підприємства. Крім того, надійна система контролю і високий рівень професійної підготовки працівників сприяють підвищенню ефективності управління трудовими ресурсами, оптимізації витрат на персонал, а також створюють прозору систему обліку фінансових потоків. Це, у свою чергу, дозволяє керівництву підприємства приймати обґрунтовані управлінські рішення, планувати кадрову політику, своєчасно реагувати на відхилення у витратах та забезпечувати стабільність фінансового стану навіть за умов динамічного економічного середовища.

3.3. Розвиток аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці

Розвиток аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці на ТОВ «ДЛМЗ» є одним із ключових напрямів підвищення ефективності використання як фінансових, так і трудових ресурсів підприємства. Специфіка діяльності товариства, пов'язана з енергоємним та трудомістким ливарним виробництвом, обумовлює значну частку витрат на оплату праці у загальній структурі виробничої собівартості продукції. У зв'язку з цим для керівництва ТОВ «ДЛМЗ» особливо важливим є формування дієвої системи аналітичного забезпечення, яка дозволяє здійснювати постійний контроль за динамікою фонду оплати праці та оцінювати його вплив на фінансові результати діяльності підприємства.

В умовах сучасного економічного середовища, яке характеризується високим рівнем конкуренції у металургійній галузі, нестабільністю ринків збуту, регулярними змінами податкового та трудового законодавства, а також зростанням вимог до прозорості фінансової звітності, управлінський персонал ТОВ «ДЛМЗ» потребує достовірної, повної та своєчасної інформації щодо структури, обсягів і тенденцій витрат на оплату праці. Саме така інформація виступає основою для прийняття стратегічно обґрунтованих управлінських рішень, спрямованих на оптимізацію чисельності персоналу, удосконалення системи матеріального стимулювання та забезпечення фінансової стійкості підприємства в довгостроковій перспективі.

Аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці на ТОВ «ДЛМЗ» дає можливість не лише здійснювати поточний контроль за фактичними нарахуваннями та виплатами, але й формувати планові показники фонду оплати праці, прогнозувати їх зміну залежно від обсягів виробництва та виявляти резерви для їх оптимізації. Це є особливо актуальним для виробничих підрозділів підприємства, де застосовуються різні форми і системи оплати праці, зокрема відрядна та погодинна, а також

передбачені численні доплати за роботу в нічний час, понаднормові години, роботу у святкові та вихідні дні.

Система аналітичного обліку витрат на оплату праці на ТОВ «ДЛМЗ» охоплює всі основні складові фонду оплати праці, включаючи основну заробітну плату виробничих робітників, премії за виробничі результати, надбавки за складні та шкідливі умови праці, компенсаційні виплати, а також інші форми матеріального заохочення, передбачені чинним законодавством України та внутрішніми нормативними документами підприємства [30; 57]. Деталізація цих виплат у межах аналітичного обліку дозволяє оцінювати їх економічну доцільність, виявляти диспропорції у структурі оплати праці та визначати напрями вдосконалення системи мотивації персоналу.

Процес аналітичного забезпечення на ТОВ «ДЛМЗ» передбачає систематичний збір, обробку та узагальнення інформації про нарахування і виплати заробітної плати з подальшим аналізом витрат у розрізі структурних підрозділів, професійно-кваліфікаційних груп, видів виплат і звітних періодів [33; 62]. Такий підхід дозволяє сформулювати комплексне уявлення про рівень витрат на персонал, виявити найбільш витратні ділянки виробництва та оцінити ефективність використання трудових ресурсів на окремих етапах виробничого процесу [21; 39].

Аналітичні дані, отримані в результаті функціонування системи обліку та аналізу витрат на оплату праці, використовуються керівництвом ТОВ «ДЛМЗ» для обґрунтування управлінських рішень щодо планування чисельності персоналу, перегляду тарифних ставок, удосконалення системи преміювання та розробки заходів із підвищення продуктивності праці [15; 53]. Крім того, такі дані дозволяють своєчасно реагувати на відхилення фактичних витрат від планових показників, а також здійснювати прогнозування майбутніх потреб у фонді оплати праці з урахуванням сезонних коливань виробничого навантаження, можливих змін у законодавстві та стратегічних планів розвитку підприємства [10; 60].

У підсумку, розвиток аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці на ТОВ «ДЛМЗ» виступає важливим інструментом підвищення ефективності управління підприємством, забезпечення фінансової дисципліни та формування збалансованої системи мотивації персоналу, що відповідає як виробничим потребам товариства, так і вимогам сучасного економічного середовища.

У підсумку, розвиток аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці на ТОВ «Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод» виступає одним із ключових інструментів підвищення ефективності управління підприємством. Воно забезпечує систематичний контроль за формуванням і використанням фонду оплати праці, сприяє дотриманню фінансової дисципліни та створенню збалансованої системи мотивації персоналу, яка відповідає як виробничим потребам підприємства, так і вимогам сучасного економічного середовища.

Використання аналітичних інструментів, таких як порівняльний аналіз, коефіцієнтні показники ефективності використання фонду оплати праці, динаміка питомої ваги витрат у структурі операційних витрат та інші методи, дозволяє об'єктивно оцінювати економічну ефективність кадрових рішень, прогнозувати потреби у персоналі та оптимізувати витрати на оплату праці. Це, у свою чергу, створює передумови для прийняття обґрунтованих стратегічних і тактичних управлінських рішень щодо планування, контролю та стимулювання персоналу. Аналіз даних, представлених у таблиці 3.2, підтверджує, що системне аналітичне забезпечення управління витратами на оплату праці дозволяє досягати стабільності фінансових результатів підприємства та підвищувати загальну продуктивність його діяльності, водночас забезпечуючи збалансовану мотивацію працівників і ефективний розподіл ресурсів.

Основні заходи з розвитку аналітичного забезпечення управління
витратами на оплату праці

Напрямок заходу	Зміст заходу	Методичні підходи	Очікуваний ефект
Впровадження системи внутрішньої аналітичної звітності	Формування детальних звітів про структуру та динаміку витрат на оплату праці за підрозділами, категоріями персоналу та видами виплат	Регулярне складання аналітичних таблиць, звітів та графіків; використання Excel або програмних бухгалтерських систем	Виявлення відхилень від планових показників на ранніх етапах; підвищення достовірності інформації для управлінських рішень
Аналіз фондоемності та ефективності використання трудових ресурсів	Розрахунок показників продуктивності праці, питомих витрат на оплату праці на одиницю продукції або послуги; оцінка співвідношення витрат на оплату праці та загальних витрат	Порівняльний аналіз, розрахунок коефіцієнтів ефективності, аналіз динаміки витрат	Визначення економічної доцільності чисельності персоналу; підвищення ефективності управлінських рішень
Впровадження автоматизованих аналітичних інструментів	Інтеграція бухгалтерського та кадрового обліку; відстеження витрат у режимі реального часу; формування прогнозів	Використання спеціалізованих програмних комплексів для автоматизації обліку та аналітики	Зменшення впливу людського фактору; підвищення точності та швидкості аналізу; забезпечення керівництва оперативною інформацією
Регулярне планування та прогнозування витрат	Оцінка майбутніх витрат на оплату праці із врахуванням сезонних коливань, змін у тарифних сітках, надбавках і преміях	Використання аналітичних моделей та сценарного планування; порівняння з історичними даними	Забезпечення фінансової стабільності; своєчасна виплата заробітної плати; оптимізація фонду оплати праці
Аналіз ефективності системи мотивації та преміювання	Оцінка впливу виплат на продуктивність праці та досягнення цілей підприємства	Моніторинг показників продуктивності, аналіз результатів преміювання, опитування працівників	Коригування політики оплати праці; підвищення ефективності трудових ресурсів; стимулювання працівників до підвищення результативності

Джерело: побудовано автором на основі [60]

Так, комплексний підхід до розвитку аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці охоплює організаційні, аналітичні та технологічні аспекти контролю та оцінки фінансових витрат на персонал [28; 33]. Впровадження системи внутрішньої аналітичної звітності дозволяє здійснювати регулярний контроль за структурою і динамікою витрат на оплату праці за підрозділами, категоріями персоналу та видами виплат, що забезпечує своєчасне виявлення відхилень від планових показників і підвищує точність управлінської інформації [8; 61]. Розрахунок показників фондоємності та ефективності використання трудових ресурсів дає змогу визначати питомі витрати на оплату праці на одиницю продукції або послуги, оцінювати співвідношення витрат на оплату праці та загальних витрат підприємства, а також обґрунтовано приймати рішення щодо оптимальної чисельності персоналу та ефективності його використання [21; 64].

Автоматизація аналітичних процесів забезпечує інтеграцію бухгалтерського та кадрового обліку, дозволяє у режимі реального часу відстежувати витрати, аналізувати відхилення від планових показників та формувати прогнози на основі історичних даних [12; 65]. Це сприяє мінімізації людських помилок, підвищує швидкість обробки інформації та забезпечує керівництво своєчасними і достовірними даними для прийняття управлінських рішень [1; 58].

Регулярне планування та прогнозування витрат на оплату праці дозволяє враховувати сезонні коливання, зміни у тарифних сітках, надбавках та преміях, що забезпечує фінансову стабільність підприємства і своєчасну виплату заробітної плати [10; 54]. Аналіз ефективності системи мотивації та преміювання дає змогу оцінювати вплив виплат на продуктивність праці, підвищувати результативність персоналу та коригувати політику оплати праці відповідно до стратегічних цілей підприємства [5; 57]. Комплексне застосування зазначених заходів забезпечує прозорість фінансових операцій, підвищення достовірності бухгалтерського обліку, оптимізацію витрат на персонал та ефективне управління трудовими ресурсами, створюючи надійну

основу для прийняття стратегічно обґрунтованих управлінських рішень та підтримки стабільного фінансового стану підприємства в умовах мінливого економічного середовища [37; 62].

Розвиток аналітичного забезпечення управління витратами на оплату праці дозволяє підприємству здійснювати проактивний контроль над фінансовими потоками, своєчасно виявляти відхилення від планових показників, оптимізувати структуру витрат на персонал і підвищувати ефективність використання трудових ресурсів. Крім того, високий рівень аналітичного забезпечення забезпечує прозорість фінансових операцій, підвищує достовірність управлінської і бухгалтерської звітності, а також сприяє прийняттю стратегічно обґрунтованих рішень щодо кадрової та фінансової політики підприємства.

Таким чином, розвиток аналітичного забезпечення є невід'ємною частиною ефективної системи управління оплатою праці і виступає інструментом мінімізації фінансових ризиків, підвищення продуктивності праці та забезпечення стабільного фінансового стану підприємства.

ВИСНОВКИ

На підставі проведеного дослідження теоретичних засад та практичних аспектів обліку, аналізу і контролю розрахунків з персоналом на ТОВ «ДЛМЗ», сформульовано наступні висновки:

1. Обґрунтовано роль оплати праці як стратегічного ресурсу. Встановлено, що для ТОВ «ДЛМЗ» ефективна організація оплати праці є не лише статтею витрат, а ключовим важелем управління продуктивністю. Чинна на підприємстві змішана система (відрядна для виробничих цехів та погодинно-преміальна для АУП) адекватно відображає специфіку ливарного виробництва, дозволяючи поєднувати кількісні показники виробітку з якісними параметрами управління.

2. Підтверджено високу якість облікового процесу. Бухгалтерський облік на підприємстві повністю відповідає вимогам КЗпП України та НП(С)БО 26 «Виплати працівникам». Завдяки впровадженню програмного комплексу «BAS: Бухгалтерія», на ТОВ «ДЛМЗ» досягнуто високого рівня автоматизації: від формування первинних табелів до синтетичного узагальнення на рахунках 661 та 651. Це забезпечує прозорість нарахувань та гарантує відсутність помилок при розрахунку податкового навантаження (ПДФО, ЄСВ та військового збору).

3. Доведено фінансову спроможність підприємства. Проведений аналіз за моделями Альтмана та Терещенка продемонстрував стійкий тренд зростання фінансового потенціалу (Z -score сягнув 3,45 у 2024 р.). Це свідчить про наявність «запасу міцності», що дозволяє підприємству не лише вчасно виплачувати заробітну плату, а й нарощувати інвестиції в людський капітал. Встановлено, що зростання ФОП на 30,1% є економічно виправданим, оскільки воно підкріплене збільшенням чистого доходу та зміцненням автономії підприємства.

4. Виявлено кадрові ризики та шляхи їх нівелювання. Попри позитивні фінансові показники, аналіз руху персоналу виявив тенденцію до зростання плинності кадрів (до 0,136 у 2024 р.) та значний розрив між рівнем оплати праці управлінців і робітників. Це підтверджує необхідність переходу від пасивного

обліку витрат до активного управління мотивацією, що було запропоновано у практичних рекомендаціях роботиє

5. Дослідження структури операційних витрат виявило, що частка оплати праці у собівартості продукції ТОВ «ДЛМЗ» становить близько 21,2%. Позитивним моментом є зростання показника зарплатовіддачі (з 5,25 до 5,90 грн), що свідчить про підвищення ефективності використання кожної гривні, витраченої на персонал. Проте виявлено проблему зростання частки адміністративно-управлінських витрат порівняно з виплатами виробничому персоналу.

6. Оцінка системи внутрішнього контролю на ТОВ «ДЛМЗ» показала, що контроль здійснюється бухгалтерією та відділом кадрів. Однак виявлено недоліки у документуванні відрядних робіт (використання застарілих паперових нарядів) та відсутність прямого зв'язку між якісними показниками роботи робітників-ливарників і розміром їхнього преміювання.

З метою удосконалення обліку та посилення контролю за використанням коштів на оплату праці на ТОВ «ДЛМЗ» пропонуємо:

1. Модернізувати шляхом внесення змін до наказу про облікову політику, деталізувавши в ньому методику розрахунку та використання резерву відпусток (рахунок 471), що дозволить уникнути різких коливань собівартості ливарної продукції у літній період та забезпечить більш рівномірний розподіл витрат.

2. Впровадити цифровізацію первинного обліку через заміну паперових нарядів на електронні звіти виробництва в системі «BAS». Це усуне ризики ручного вводу даних, прискорить облік виробітку робітників та дозволить бухгалтерії оперативно формувати розрахункові відомості.

3. Запровадити уніфіковану форму «Розрахункового листка нового зразка», який міститиме детальну інформацію про нарахування за видами (основна, нічні, святкові) та всі утримання (ПДФО, ВЗ, аліменти). Це підвищить рівень довіри працівників до адміністрації та прозорість розрахунків.

4. Розробити та впровадити Систему КРІ (ключових показників ефективності) для робітників виробничих цехів. Пропонується частину

преміального фонду прив'язати до показників зниження відсотка браку лиття та економії енергоресурсів, що дозволить спрямувати витрати на оплату праці на досягнення стратегічних цілей заводу.

5. Зміцнити функцію внутрішнього контролю шляхом впровадження «Матриці звірки даних» між відділом кадрів, начальниками цехів та бухгалтерією. Це дозволить нівелювати ризики помилок у табелях обліку робочого часу та запобігти необґрунтованим виплатам.

Впровадження цих пропозицій дозволить ТОВ «ДЛМЗ» підвищити точність бухгалтерського обліку, оптимізувати структуру операційних витрат та посилити мотивацію персоналу до підвищення продуктивності праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамик Б., Будз І. Цифрова трансформація обліку розрахунків з оплати праці. *Економічний дискурс*. 2021. Вип. 3. С. 104–112.
2. Андрушко В., Бутинець Ф. Облік виплат працівникам: порівняльний аспект НП(С)БО та МСФЗ. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 12. С. 45–51.
3. Безверхий К. В. Облік і контроль виплат працівникам: соціальний аспект. *Бізнес Інформ*. 2019. № 5. С. 254–261.
4. Березюк О. В. Внутрішній контроль розрахунків з персоналом за виплатами: методика та організація. *Облік і фінанси*. 2022. № 1 (95). С. 5–12.
5. Бойко О. В. Удосконалення обліково-аналітичного забезпечення системи оплати праці. *Економіка та держава*. 2021. № 4. С. 88–93.
6. Бюджетний кодекс України : Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17> (дата звернення: 16.01.2026).
7. Гайдаєнко О. М. Ризики в системі обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. 2023. Т. 34, № 1. С. 154–159.
8. Гнилицька Л. В., Грішнова О. А. Аналітичне забезпечення аудиту фонду оплати праці на промислових підприємствах. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 42. С. 280–285.
9. Горобець Н. М. Трансформація системи бухгалтерського обліку заробітної плати в цифровій економіці. *Причорноморські економічні студії*. 2021. Вип. 62. С. 136–141.
10. Давидович О., Мирончук З. Аналіз тенденцій оплати праці в Україні в умовах глобалізації. *Економічний аналіз*. 2022. Т. 32, № 2. С. 21–29.
11. Журавель Г. П. Концептуальні засади формування облікової політики щодо виплат працівникам. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2021. Вип. 2 (49). С. 18–25.

12. Економічна енциклопедія : у 3 т. Т. 1 / гол. ред. Б. Д. Гаврилишин. — Київ : Видавничий центр «Академія», 2000. — 864 с. — ISBN 966-580-074-4.
13. Іванова О. Управління персоналом : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2021. 312 с.
14. Ільченко О. О. Особливості оподаткування фонду оплати праці у 2024-2025 роках. *Молодий вчений*. 2024. № 10 (114). С. 40–44.
15. Інструкція зі статистики заробітної плати : наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (дата звернення: 16.01.2026).
16. Інструкція про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : наказ Міністерства фінансів України від 20.04.2015 № 449. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-15> (дата звернення: 16.01.2026).
17. Каменська Т. О., Петрик О. А. Проблеми гармонізації бухгалтерського обліку та аудиту в Україні. *Облік, аналіз і аудит: виклики сучасності* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. м. Київ, 25 берез. 2021 р. Київ : КНЕУ, 2021. С. 45–48.
18. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 16.01.2026).
19. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.01.2026).
20. Кравченко О., Агафонова Е. Особливості обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану. *Полтавська політехніка*. 2022. Т. 15, № 2. С. 78–86.
21. Кузуб М. В., Колот А. М. Бухгалтерський облік компенсаційних виплат персоналу: правовий та економічний аспекти. *Ефективна економіка*. 2021. № 11.

22. Кужельний М. В., Сук Л. К. Фінансовий облік : підручник. Київ : Знання, 2020. 576 с.
23. Лазаришина І. Д. Розвиток аналітичного забезпечення управління підприємством: стан та перспективи. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2020. Вип. 1 (45). С. 34–40.
24. Лігоненко Л. О. Стратегічне управління персоналом у системі менеджменту підприємства. *Економічний форум*. 2018. № 2. С. 112–118/
25. Малюга Н. М. Бухгалтерський облік в Україні: теорія та методологія, перспективи розвитку : монографія. Житомир : ЖДТУ, 2005. 548 с.
26. Марченко Д. М. Організація бухгалтерського обліку виплат працівникам за міжнародними стандартами. *Вісник ЖДТУ*. 2021. № 3 (97). С. 60–67.
27. Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку витрат на виробництво продукції (робіт, послуг) : наказ Міністерства промислової політики України від 09.07.2007 № 373. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0373581-07> (дата звернення: 16.01.2026).
28. Мурашко О. В. Аудит фонду оплати праці: сучасні виклики та методичні підходи. *Агросвіт*. 2023. № 5-6. С. 72–78.
29. Назаренко І. М. Формування витрат на оплату праці у собівартості промислової продукції. *Галицький економічний вісник*. 2021. № 2 (69). С. 110–117.
30. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» : наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13> (дата звернення: 16.01.2026).
31. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» : наказ Міністерства фінансів України від 31.12.1999 № 318. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00> (дата звернення: 16.01.2026).

32. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення: 16.01.2026).

33. Овсюк Н., Ковбасюк І. Обліково-аналітичне забезпечення розрахунків з оплати праці в умовах сучасних економічних та соціальних викликів. *Економіка і суспільство*. 2021. Вип. 24. С. 45–53.

34. Остап'юк Н. А. Облік і аудит виплат персоналу в умовах дистанційної зайнятості. *Облік і фінанси*. 2021. № 2 (92). С. 25–33.

35. Пилипенко О. І. Статистичний аналіз динаміки заробітної плати в промисловому секторі України. *Статистика України*. 2022. № 3. С. 58–66.

36. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 16.01.2026).

37. Погорелова В. В. Документальне забезпечення обліку праці та її оплати: правові колізії. *Юридичний радник*. 2023. № 4. С. 90–96.

38. Порядок обчислення середньої заробітної плати : постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п> (дата звернення: 16.01.2026).

39. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення: 16.01.2026).

40. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 16.01.2026).

41. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 16.01.2026).

42. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 16.01.2026).

43. Про затвердження форм первинної облікової документації зі статистики праці : наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 № 489. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08> (дата звернення: 16.01.2026).

44. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення: 16.01.2026).

45. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 16.01.2026).

46. Про компенсацію працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати : Закон України від 19.10.2000 № 2050-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14> (дата звернення: 16.01.2026).

47. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 16.01.2026).

48. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 16.01.2026).

49. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 16.01.2026).

50. Прохорова В. В. Управління фондом оплати праці як інструмент мотивації персоналу. *Економіка та держава*. 2022. № 1. С. 14–19.

51. Романів Є. М., Шот А. П. Внутрішній аудит розрахунків з персоналом: організаційний аспект. *Світ фінансів*. 2021. Вип. 1 (66). С. 150–162.

52. Свірко С. В. Модернізація обліку виплат працівникам в умовах інтеграції до ЄС. *Фінанси України*. 2022. № 4. С. 82–95.

53. Сисоєва О. М. Облік виплат персоналу: методологічні засади та практичні рекомендації. *Економіка та управління підприємствами*. 2021. № 5. С. 102–109.
54. Скорнякова Ю., Лапшункова О. Автоматизація обліку розрахунків з персоналом: методичні аспекти. *Економіка і суспільство*. 2021. Вип. 27.
55. Соколовська А. М. Напрями реформування оподаткування праці в Україні. *Економіка України*. 2023. № 2. С. 3–21.
56. Степаненко В. О. Особливості розрахунку середнього заробітку за новими правилами Постанови №100. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2024. № 1. С. 12–18.
57. Томчук О. В. Аналіз формування та використання фонду оплати праці на підприємстві. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36.
58. Хомин П. Я. Витрати на оплату праці в системі управління виробництвом. *Облік і фінанси*. 2020. № 4 (90). С. 38–44.
59. Чумакова І. Ю. Державний контроль за додержанням законодавства про працю: реалії 2025 року. *Право і суспільство*. 2025. № 1. С. 115–121.
60. Шапошникова О. С. Аналіз взаємозв'язку продуктивності та оплати праці. *Ефективна економіка*. 2023. № 11.
61. Швець Н. О. Організація обліку розрахунків з персоналом за допомогою програмного забезпечення BAS. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. Вип. 41. С. 165–171.

ДОДАТКИ

Додаток А

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

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	Дата(рік,місяць,число)	Коды		
		2024	01	01
Товариство з обмеженою відповідальністю "Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод"	за ЄДРПОУ	36151010		
Територія ДНІПРОПЕТРОВСЬКА	за КАТОТТГ	UA12120070010055676		
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	240		
Вид економічної діяльності Виробництво машин і устаткування для виготовлення паперу та картону	за КВЕД	28.95		
Середня кількість працівників, осіб	34			
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон	вулиця ПРЕОБРАЖЕНСЬКА (ІСКРИВСЬКА), буд. 1/11, м. ПАВЛОГРАД, ДНІПРОПЕТРОВСЬКА обл., 51400	0955034092		

1.Баланс на 31 грудня 2023 р.

Актив	Код рядка	Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006	
		На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	28,2
Основні засоби :	1010	858,5	4 555,9
первісна вартість	1011	3 106,9	7 123,5
знос	1012	(2 248,4)	(2 567,6)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	858,5	4 584,1
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	4 974,4	3 299,7
у тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	167,3	27,9
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	5,7	7,6
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	-	44,8
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	5,3	143,7
Витрати майбутніх періодів	1170	-	16,7
Інші оборотні активи	1190	646,5	154,6
Усього за розділом II	1195	5 799,2	3 695,0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	6 657,7	8 279,1

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	60,5	60,5
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3 730,9	3 963,7
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	3 791,4	4 024,2
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	55,7	1 048,4
розрахунками з бюджетом	1620	119,5	166,2
у тому числі з податку на прибуток	1621	94,2	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	2 691,1	3 040,3
Усього за розділом III	1695	2 866,3	4 254,9
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	6 657,7	8 279,1

2. Звіт про фінансові результати
за _____ Рік 2023 _____ р.

Стаття	Код рядка	Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007	
		За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	12 027,5	11 914,2
Інші операційні доходи	2120	43,5	5,3
Інші доходи	2240	-	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	12 071,0	11 919,5
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(9 655,0)	(9 597,0)
Інші операційні витрати	2180	(1 730,2)	(1 660,3)
Інші витрати	2270	(13,2)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(11 398,4)	(11 257,3)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	672,6	662,2
Податок на прибуток	2300	(121,1)	(119,2)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	551,5	543,0

Керівник _____ (підпис)

Головний бухгалтер _____ (підпис)

МИРОПОЛЬСЬК
МИ ОЛЕГ
СЕРГІЙОВИЧ
МИРОПОЛЬСЬКИЙ ОЛЕГ СЕРГІЙОВИЧ
ЕП ЧМУЛЬ АЛЛА
СТЕПАНІВНА
(ініціали, прізвище)
Чмуть Алла Степанівна
(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

Додаток 2
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку
25 "Спрощена фінансова звітність" (пункт 4 розділу 1)

Фінансова звітність мікропідприємства

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод" за ЄДРПОУ	Дата(рік,місяць,число)	2025	01	01
Територія	ДНІПРОПЕТРОВСЬКА	за КАТОТТГ	36151010		
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	UA12120070010066878		
Вид економічної діяльності	Виробництво машин і устаткування для виготовлення паперу та картону	за КВЕД	240		
Середня кількість працівників, осіб	29		28.95		
Одиниця виміру:	тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон	вулиця ПРЕОБРАЖЕНСЬКА (ІСКРІВСЬКА), буд. 1/11, м. ПАВЛОГРАД, ДНІПРОПЕТРОВСЬКА обл., 51400, Україна		0955034092		

1. Баланс на 31 грудня 2024 р. Форма № 1-мс Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Основні засоби :	1010	4 584,1	4 120,5
первісна вартість	1011	7 151,7	6 716,4
знос	1012	(2 567,6)	(2 595,9)
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	4 584,1	4 120,5
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	3 299,7	3 383,4
Поточна дебіторська заборгованість	1155	78,3	1 075,9
Гроші та їх еквіваленти	1165	143,7	123,0
Інші оборотні активи	1190	171,3	227,6
Усього за розділом II	1195	3 693,0	4 809,9
Баланс	1300	8 277,1	8 930,4

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Капітал	1400	60,5	60,5
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3 963,8	5 303,7
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	4 024,3	5 364,2
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
товари, роботи, послуги	1615	1 046,3	560,8
розрахунками з бюджетом	1620	166,2	298,8
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	3 040,3	2 706,6
Усього за розділом III	1695	4 252,8	3 566,2
Баланс	1900	8 277,1	8 930,4

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2024

Форма № 2-мс
Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	29 800,5	12 027,5
Інші доходи	2160	52,8	43,5
Разом доходи (2000 +2160)	2280	29 853,3	12 071,0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(25 992,8)	(9 655,0)
Інші витрати	2165	(2 200,8)	(1 743,4)
Разом витрати (2050 +2165)	2285	(28 193,4)	(11 398,4)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	1 659,9	672,6
Податок на прибуток	2300	(298,8)	(121,1)
Витрати (доходи), які зменшують (збільшують) фінансовий результат після оподаткування	2310	-	-
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300 – (+) 2310)	2350	1 361,1	551,5

Керівник _____

Головний бухгалтер _____

(підпис)

(підпис)

ЕП
МИРОПОЛЬСЬКИЙ ОЛЕГ

СЕРГІЙОВИЧ

МИРОПОЛЬСЬКИЙ ОЛЕГ СЕРГІЙОВИЧ

ЕП ЧМУЛЬ АЛЛА

СТЕПАНІВНА

Чмуть Алла Степанівна

(ініціали, прізвище)

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад



Додаток В

1	ТОВ "ДЛМЗ"						
2	Оборотно-сальдова відомість по рахунку 91 за 2024 г.						
4	Виведені дані: БО (дані бухгалтерського обліку)						
6	Рахунок	Сальдо на початок періоду		Обороти за період		Сальдо на кінець періоду	
7	Підрозділи	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
8	Статті витрат						
9							
10	91			10 935 283,15	10 935 283,15		
11	Виробничий			€ 139 671,40	€ 139 671,40		
12	Автотранспортні послуги			6 534,17	6 534,17		
13	Амортизація ОС общепроизводственного назначения			1 427 283,23	1 427 283,23		
14	Взносы на социальные мероприятия аппарата управления цехами (ОПЗ)			440 811,32	440 811,32		
15	Организация перевозок и отправлений			10 525,37	10 525,37		
16	Послуги користування територією			120 000,00	120 000,00		
17	Прямі матеріальні виробничі витрати крім зворотніх відходів			1 712 916,60	1 712 916,60		
18	Расходы на метрологию			6 528,00	6 528,00		
19	Расходы на обслуживание производственного процесса			91 914,97	91 914,97		
20	Расходы на оплату труда аппарата управления цехами (ОПЗ)			2 090 472,86	2 090 472,86		
21	Расходы на охрану труда, технику безопасности			23 750,00	23 750,00		
22	Расходы на содержание, эксплуатацию, оперативную аренду ОС общепроизводственного назначения			81 705,00	81 705,00		
23	Расходы на техническое обслуживание оборудования			30 407,77	30 407,77		
24	Ремонт ОС общепроизводственного назначения (ОПЗ)			86 822,11	86 822,11		
25	Транспортні витрати			10 000,00	10 000,00		
26	Загальновиробничий			4 795 611,75	4 795 611,75		
27	<->				4 795 611,75		
28	Автотранспортні послуги			6 534,17			
29	Амортизація ОС общепроизводственного назначения			1 427 283,23			
30	Взносы на социальные мероприятия аппарата управления цехами (ОПЗ)			209 637,25			
31	Организация перевозок и отправлений			10 525,37			
32	Послуги користування територією			120 000,00			
33	Прямі матеріальні виробничі витрати крім зворотніх відходів			1 706 175,12			
34	Расходы на метрологию			6 528,00			
35	Расходы на обслуживание производственного процесса			69 790,56			
36	Расходы на оплату труда аппарата управления цехами (ОПЗ)			1 006 453,17			
37	Расходы на охрану труда, технику безопасности			23 750,00			
38	Расходы на содержание, эксплуатацию, оперативную аренду ОС общепроизводственного назначения			81 705,00			
39	Расходы на техническое обслуживание оборудования			30 407,77			
40	Ремонт ОС общепроизводственного назначения (ОПЗ)			86 822,11			
41	Транспортні витрати			10 000,00			
42	Разом			10 935 283,15	10 935 283,15		

1 ТОВ "ДЛМЗ"							
2 Оборотно-сальдова відомість за 2024 г.							
4 Виведені дані: БО (дані бухгалтерського обліку)							
6 Рахунок, Найменування	Сальдо на початок періоду		Обороти за період		Сальдо на кінець періоду		
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	
8 10, Основні засоби	7 082 614,88		96 333,33	536 667,17	6 642 281,04		
9 103, Будівки та споруди	4 143 865,02				4 143 865,02		
10 104, Машини та обладнання	1 761 169,30		96 333,33	403 887,07	1 453 615,56		
11 106, Інструменти, прилади та інвентар	1 177 580,56			132 780,10	1 044 800,46		
12 11, Інші необоротні матеріальні активи	40 881,48		16 053,33	14 003,48	42 931,33		
13 112, Малоцінні необоротні матеріальні активи	40 881,48		16 053,33	14 003,48	42 931,33		
14 1121, Малоцінні необоротні матеріальні активи (по кожному об'єкту)	40 881,48		14 300,00	14 003,48	41 178,00		
15 1122, Малоцінні необоротні матеріальні активи (кількістю)			1 753,33		1 753,33		
16 12, Нематеріальні активи			31 140,00		31 140,00		
17 127, Інші нематеріальні активи			31 140,00		31 140,00		
18 13, Знос (амортизація) необоротних активів		2 567 646,17	539 251,78	567 466,91		2 595 861,30	
19 131, Знос основних засобів		2 526 764,69	525 248,30	539 736,08		2 541 252,47	
20 132, Знос інших необоротних матеріальних активів		40 881,48	14 003,48	16 053,33		42 931,33	
21 1321, Знос інших необоротних матеріальних активів (по кожному об'єкту)		40 881,48	14 003,48	14 300,00		41 178,00	
22 1322, Знос інших необоротних матеріальних активів (кількістю)				1 753,33		1 753,33	
23 133, Накопичена амортизація нематеріальних активів				11 677,50		11 677,50	
24 15, Капітальні інвестиції	26 200,00		113 573,33	141 773,33			
25 152, Придбання (вигодоплнення) основних засобів			110 633,33	110 633,33			
26 1521, Придбання основних засобів			110 633,33	110 633,33			
27 154, Придбання (вигодоплнення) нематеріальних активів	26 200,00		2 940,00	31 140,00			
28 1541, Придбання нематеріальних активів	26 200,00		2 940,00	31 140,00			
29 20, Виробничі запаси	2 472 550,29		21 963 015,72	21 588 654,02	2 646 911,99		
30 201, Сировина й матеріали	2 422 254,85		21 584 584,87	21 192 206,49	2 614 633,23		
31 203, Паливо	27 189,51		107 024,98	126 442,61	7 771,88		
32 207, Запасні частини	3 853,64		163 278,65	160 930,31	6 201,96		
33 209, Інші матеріали	19 252,29		108 127,22	109 074,61	18 304,90		
34 22, Малоцінні та швидкозношувані предмети	152 141,60		848 154,93	882 702,28	117 594,25		
35 221, Малоцінні та швидкозношувані предмети на складах	152 141,60		848 154,93	882 702,28	117 594,25		
36 23, Виробництво	674 978,08		25 736 759,47	26 051 168,98	360 568,57		
37 231, Основне виробництво	674 978,08		25 736 759,47	26 051 168,98	360 568,57		
38 26, Готова продукція			17 884 127,81	17 825 776,75	58 351,06		
39 30, Готова			461,08	461,08			
40 301, Готова в національній валюті			461,08	461,08			
41 31, Рахунки в банках	143 683,61		40 479 993,21	40 500 700,26	122 976,56		
42 311, Поточні рахунки в національній валюті	143 683,61		38 921 805,78	38 942 529,63	122 959,56		
43 313, Інші рахунки в банку в національній валюті			3 963,43	3 963,43			
44 315, Спеціальні рахунки в національній валюті			1 554 204,00	1 554 167,00	17,00		
45 36, Розрахунки з покупцями та замовниками		1 124 304,93	36 202 613,11	35 613 879,69		535 571,51	
46 361, Розрахунки з вітчизняними покупцями	27 924,00	912 123,68	36 202 613,11	35 613 879,69	940 050,30	1 235 516,56	
47 362, Розрахунки з іноземними покупцями		240 105,25				240 105,25	
48 37, Розрахунки з різними дебіторами			86 565,49	86 565,49			
49 378, Розрахунки з державними цільовими фондами			86 565,49	86 565,49			
50 39, Виграти майбутніх періодів	16 693,44		31 256,00	28 396,63	19 550,81		
51 40, Зарезервовані (пасивні) капітал		60 500,00				60 500,00	
52 401, Статутний капітал		60 500,00				60 500,00	
53 44, Нерозподілені прибутки (непокріті збитки)		3 963 808,31	40 719,25	1 380 606,57		5 303 695,63	
54 441, Прибуток нерозподілений		3 963 808,31	19 534,03	1 370 840,40		5 315 114,68	
55 443, Прибуток, використаний у звітному періоді			21 185,22	9 786,17	11 419,05		
56 63, Розрахунки з поставальниками та підрядниками		1 003 541,66	29 164 744,91	28 699 112,66		537 909,61	
57 631, Розрахунки з вітчизняними поставальниками	42 725,02	1 046 266,88	29 164 744,91	28 699 112,66	22 899,99	580 809,80	
58 64, Розрахунки за податками й платежами		12 553,18	20 044 491,65	20 027 734,94	4 203,53		
59 641, Розрахунки за податками		162 649,42	6 913 119,96	6 952 251,30		201 780,76	
60 6411, Розрахунки за ПДФО	3 582,58		629 504,00	629 127,92	3 958,66		
61 6412, Розрахунки за ПДВ		55 170,00	6 172 553,96	6 024 351,38	93 032,58		
62 6413, Розрахунки за податком на прибуток		111 062,00	111 062,00	298 772,00		298 772,00	
63 642, Розрахунки по обов'язкових платежах	298,55		62 439,54	61 622,27	1 115,82		
64 643, Податкові зобов'язання	152 020,61		7 485 605,26	7 431 706,44	205 919,43		
65 6431, Податкові зобов'язання	152 020,61		1 463 996,12	1 410 097,30	205 919,43		

66	6432, Податковий зобов'язання невідтверджені			6 021 809,14	6 021 809,14		
67	644, Податковий кредит		2 222,92	5 583 326,89	5 582 154,93		1 050,96
68	6441, Податковий кредит		4 864,15	963 239,52	961 575,00		3 199,63
69	6442, Податковий кредит невідтверджені	2 641,23		4 620 087,37	4 620 579,93	2 148,67	
70	65, Розрахунки за страхуванням	3 769,00		749 208,00	748 129,08	4 847,92	
71	651, За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування	3 769,00		749 208,00	748 129,08	4 847,92	
72	66, Розрахунки за виплатами працівникам			3 495 155,11	3 495 155,11		
73	661, Розрахунки за заробітною			3 392 322,54	3 392 322,54		
74	663, Розрахунки за іншими			102 832,57	102 832,57		
75	68, Розрахунки за іншими операціями		1 883 157,93	844 907,59	179 568,67		1 217 819,01
76	685, Розрахунки з іншими кредиторами		1 883 157,93	844 907,59	179 568,67		1 217 819,01
77	6851, Розрахунки з іншими кредиторами (в національній валюті)		1 883 157,93	828 800,00	163 461,08	10 000,00	1 227 819,01
78	6853, Розрахунки за виконавчими документами			16 107,59	16 107,59		
79	70, Доходи від реалізації			35 758 313,89	35 758 313,89		
80	701, Дохід від реалізації готової продукції			23 092 256,68	23 092 256,68		
81	703, Дохід від реалізації робіт і послуг			12 666 057,21	12 666 057,21		
82	71, Інший операційний дохід			61 007,74	61 007,74		
83	712, Дохід від реалізації інших оборотних активів			59 287,70	59 287,70		
84	717, Дохід від списання кредиторської заборгованості			1 720,04	1 720,04		
85	74, Інші доходи			1 651,00	1 651,00		
86	746, Інші доходи			1 651,00	1 651,00		
87	79, Фінансові результати			29 863 030,18	29 863 030,18		
88	791, Результат операційної діяльності			29 851 611,31	29 851 611,31		
89	793, Результат іншої звичайної діяльності			11 418,87	11 418,87		
90	80, Матеріальні витрати			21 185 190,36	21 185 190,36		
91	801, Витрати сировини й матеріалів			21 185 190,36	21 185 190,36		
92	81, Витрати на оплату праці			3 392 322,54	3 392 322,54		
93	811, Виплати за окладами й			3 392 322,54	3 392 322,54		
94	82, Відрахування на соціальні заходи			725 505,90	725 505,90		
95	821, Відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування			725 505,90	725 505,90		
96	83, Амортизація			1 448 415,86	1 448 415,86		
97	831, Амортизація основних засобів			1 427 283,23	1 427 283,23		
98	833, Амортизація нематеріальних активів			21 132,63	21 132,63		
99	84, Інші операційні витрати			1 132 862,68	1 132 862,68		
100	90, Собівартість реалізації			25 992 817,92	25 992 817,92		
101	901, Собівартість реалізованої готової продукції			17 825 776,75	17 825 776,75		
102	903, Собівартість реалізованих робіт і послуг			8 167 041,17	8 167 041,17		
103	91, Загальнопромислові витрати			10 935 283,15	10 935 283,15		
104	92, Адміністративні витрати			1 824 582,60	1 824 582,60		
105	93, Витрати на збут			321 221,95	321 221,95		
106	94, Інші витрати операційної діяльності			43 376,44	43 376,44		
107	944, Сумнівні та безнадійні борги			27,21	27,21		
108	948, Виразні штрафи, пені, неустойки			458,47	458,47		
109	949, Інші витрати операційної діяльності			42 890,76	42 890,76		
110	97, Інші витрати			11 418,87	11 418,87		
111	976, Списання необоротних активів			11 418,87	11 418,87		
112	98, Податок на прибуток			298 772,00	298 772,00		
113	981, Податок на прибуток від усіх видів діяльності			298 772,00	298 772,00		
114	Разом	10 615 512,38	10 615 512,38	#####	#####	10 251 357,06	10 251 357,06

ТОВ "ДЛМЗ"

Оборотно-сальдова відомість по рахунку 66 за 2024 г.

Введені дані: БО (дані бухгалтерського обліку)

Рахунок Працівники організацій	Сальдо на початок періоду		Обороти за період		Сальдо на кінець періоду	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
66			3 495 155,11	3 495 155,11		
661			3 392 322,54	3 392 322,54		
Адам'юк Ганна Сергіївна			89 983,65	89 983,65		
Анокін Андрій Сергійович			58 052,58	58 052,58		
Асоцький Владислав Вічеславович			17 126,79	17 126,79		
Берегеля Тетяна Анатоліївна			28 381,37	28 381,37		
Бондарь Віктор Вікторович			98 031,84	98 031,84		
Вашченко Олександр			128 001,59	128 001,59		
Ганчар Сагенія Анатоліївна			148 144,98	148 144,98		
Гардієнко Саген Михайлович			92 922,97	92 922,97		
Гаробець Віталій Леонідович			98 018,89	98 018,89		
Гарасай Валерій Сергійович			2 656,82	2 656,82		
Гудзь Олександр Сергійович			16 422,50	16 422,50		
Гулявський Ігор Григорович			95 590,93	95 590,93		
Дрюба Олександр Костянтинівич			8 200,00	8 200,00		
Дідович Віктор Іванович			144 897,93	144 897,93		
Дубравська Олена Олексіївна			142 845,96	142 845,96		
Джук Володимир Сергійович			2 625,00	2 625,00		
Карнійчук Едгар Ігорович			8 797,17	8 797,17		
Кравченко Михайло Леонідович			142 616,49	142 616,49		
Ларіонов Вадим Ігорович			10 573,91	10 573,91		
Лебідь Геннадій Олександрович			102 403,49	102 403,49		
Лимаренко Дмитро Сагенійович			9 201,02	9 201,02		
Маловик Денис Олегович			8 173,91	8 173,91		
Миропальський Олег Сергійович			154 559,86	154 559,86		
Могилаєвська Віра Вікторівна			91 072,25	91 072,25		
Моїсова Сергій Григорович			107 833,20	107 833,20		
Огли Дмитро Діамбулатович			67 137,13	67 137,13		
Пелешський Михайло Вікторович			98 344,48	98 344,48		
Петренко Сергій Павлович			108 355,21	108 355,21		
Пікуль Микола Миколайович			102 500,44	102 500,44		
Руденко Андрій Леонідович			95 461,49	95 461,49		
Савенков Олександр Сергійович			44 498,97	44 498,97		
Сірий Володимир Володимирович			13 541,68	13 541,68		
Слесаренко Дмитро Юрійович			142 402,66	142 402,66		
Тихоненко Яна Миколаївна			142 520,03	142 520,03		
Тімков Руслан Володимирович			17 500,54	17 500,54		
Ткаленко Олександр Григорович			139 289,17	139 289,17		
Троян Артем Миколайович			95 262,74	95 262,74		
Трускал Віктор Олексійович			90 880,35	90 880,35		
Фесенко Юрій Юрійович			98 172,93	98 172,93		
Філатов Кирило Миколайович			12 640,93	12 640,93		
Харченко Олег Григорович			85 135,06	85 135,06		
Чапала Олександр Васильович			98 991,05	98 991,05		
Чмуль Алла Степанівна			148 572,60	148 572,60		
663			102 832,57	102 832,57		
Адам'юк Ганна Сергіївна			2 168,88	2 168,88		
Анокін Андрій Сергійович			73 848,60	73 848,60		
Бондарь Віктор Вікторович			5 870,70	5 870,70		
Дідович Віктор Іванович			2 577,33	2 577,33		
Тімков Руслан Володимирович			2 182,64	2 182,64		
Ткаленко Олександр Григорович			1 748,95	1 748,95		
Трускал Віктор Олексійович			10 384,29	10 384,29		
Філатов Кирило Миколайович			812,10	812,10		
Харченко Олег Григорович			3 241,08	3 241,08		
Разом			3 495 155,11	3 495 155,11		



Затверджую
штатну кількість 43 штатних одиниць
з місячним фондом заробітної плати 437 490 грн
Директор ТОВ "ДМЗ"
Миронопольський О.С.
Наказ № 100 - к від 30.09.2025

ШТАТНИЙ РОЗКЛАД

діє з 01.10.2025 року

Найменування підрозділу	Посада згідно Класифікатору професій	Розряд	Код КП ДК 003:2010	Код ЗКППТР	Кількість шт. о. д.	Посадковий оклад, грн.	тариф /год.	Оклад (тариф/міс)	Міс. фонд з.п., грн.
АУП	Директор		1210.1		1,00	13 490			13 490
	Перший заступник директора		1210.1		1,00	13 280			13 280
	Головний бухгалтер		1231		1,00	12 970			12 970
	Бухгалтер		3433	20281	1,00	12 770			12 770
	Інженер з охорони праці		2149.2		1,00	12 670			12 670
	Інспектор з кадрів		3423	22601	1,00	12 560			12 560
	Інженер-технолог		2145.2	22493	2,00	12 660			25 320
	Інженер з підготовки		2149.2	22381	1,00	12 670			12 670
Майстер ділянки		1222.2	23428	1,00	12 610			12 610	
Разом по АУП					10,00				128 340
Загальновиробничий відділ	Механік		3115	23485	1,00	9 580			9 580
	Електрик	5	3113	25401	1,00	9 470			9 470
	Слюсар-електрик з ремонту електроустаткування		7241	18590	1,00	9 160			9 160
	Слюсар-ремонтник	6	7233	18559	1,00	9 060			9 060
	Слюсар-ремонтник	4	7233	18559	1,00	8 750			8 750
	Слюсар-ремонтник	3	7233	18559	1,00	8 700			8 700
	Слюсар механосклад робіт	4	7233	18466	2,00	8 750			17 500
	Слюсар механосклад робіт	3	7233	18466	1,00	8 700			8 700
	Комірник		4131	12759	1,00	8 750			8 750
	Маляр	2	7141		1,00	8 700			8 700
Вантажник		9333	17768	1,00	8 650			8 650	
Прибиральник службових приміщень		9132	19250	2,00	8 600			17 200	
Разом по ЗВВ					14,00				124 220
Виробничий відділ	Свердлувальник	4	8211	18355	1,00	11 480			11 480
	Токар	6	8211	19149	1,00	11 270			11 270
	Токар	5	8211	19149	1,00	9 420			9 420
	Токар	4	8211	19149	1,00	9 210			9 210
	Токар	3	8211	19149	1,00	8 850			8 850
	Токар-розточувальник	4	8211	19163	1,00	9 160			9 160
	Токар-розточувальник	3	8211	19163	1,00	9 110			9 110
	Токар-розточувальник	2	8211	19163	2,00	8 900			17 800
	Шліфувальник	3	8211	19640	1,00	8 700			8 700
	Електрогазозварник	5	7212	19756	1,00	9 370			9 370
	Електрогазозварник	3	7212	19756	1,00	8 850			8 850
	Газорізальник	5	8290	11618	1,00	9 580			9 580
	Фрезерувальник	6	8211	19479	1,00	9 110			9 110
	Фрезерувальник	4	8211	19479	1,00	8 960			8 960
	Фрезерувальник	3	8211	19479	2,00	8 750			17 500
	Фрезерувальник	2	8211	19479	1,00	8 700			8 700
	Оператор верстатів з ЧПК	5	8211	16045	1,00	9 160			9 160
Оператор верстатів з ЧПК	2	8211	16045	1,00	8 700			8 700	
Разом по ВВ					20,00				184 930
Разом по підприємству					44,00				437 490

Інспектор з кадрів

тов "ДЛМЗ"		Відомість нарахування заробітної плати за вересень 2025 р.																						
Кількість робочих днів		22																						
№ п/п	ПІБ	Факт відпрац	Нараховано								Утримано						До виплати	ЄСВ	допл ЄСВ					
			Оклад	Премія	Лікар до 5 дн	Лікар ФСС	Відпускні	Розрахуноківі	Перерахунок	Всього	ПДФО	В/сб	Виконавчі	Аванс	Відпускні	Лікар ФСС				Всього				
											18						5							
1	Адам'юк Г.С.	.00	17	6 761,36		1 374,90	549,96					8 686,22	1 563,52	434,31		2 896,16		423,47	5 317,46	3 368,76	1910,97	0,00		
2	Анохін А.С	.00	14	7 305,45				4 409,52				11 714,97	2 108,69	585,75	2 255,13	5 861,35			10 810,92	904,05	2577,29			
3	Бондарь В.В	.00	22	9 160,00								9 160,00	1 648,80	458,00	2 000,00	3 526,60			7 633,40	1 526,60	2015,2			
4	Ващенко О.В	.00	22	11 270,00								11 270,00	2 028,60	563,50		4 338,95			6 931,05	4 338,95	2479,4			
5	Гончар Є.А.	.00	22	12 770,00								12 770,00	2 298,60	638,50		4 916,45			7 853,55	4 916,45	2809,4			
6	Горобень В.І	.00	22	8 700,00								8 700,00	1 566,00	435,00		3 349,50			5 350,50	3 349,50	1914			
7	Горовой В.С.	.00	5	1 988,64								1 988,64	357,96	99,43		1 531,25			1 988,64	0,00	437,5	1322,50		
8	Гуйванський І.Г.	.00	19	7 954,09								7 954,09	1 431,74	397,70		3 223,50			5 062,94	2 901,15	668,94			
9	Дзюба О.К.	.00	0	0,00								0,00	0,00	0,00		0,00			0,00	0,00	0			
10	Дячук В.С.	.00	15	5 897,73				1 967,70				7 865,43	1 415,78	393,27		1 816,50	1 515,12		5 140,67	2 724,76	1730,39	29,61		
11	Лебідь Г.О	.00	22	9 160,00								9 160,00	1 648,80	458,00		3 526,60			5 633,40	3 526,60	2015,2			
12	Левіцький В.М.	.00	21	8 352,27								8 352,27	1 503,41	417,61		3 062,50			4 983,52	3 368,75	1837,5			
13	Могилевська В.В.	.00	22	8 600,00								8 600,00	1 548,00	430,00		3 311,00			5 289,00	3 311,00	1892			
14	Могилевська В.М.	.00	15	6 422,73								6 422,73	1 156,09	321,14		2 307,90			3 785,13	2 637,60	1413	347,00		
15	Моїсєєв С.Г.	.00	1	425,91				8 691,01				9 116,92	1 641,05	455,85		0,00	6 692,08		8 788,98	327,94	2005,72			
16	Мороз В.В.	.00	18	7 240,91								7 240,91	1 303,36	362,05		2 787,75			4 453,16	2 787,75	1593	167,00		
17	Оглі Д.Д.	.00	22	8 850,00								8 850,00	1 593,36	442,50	1 362,90	2 725,80			6 124,20	2 725,80	1947			
18	Пелецький М.В.	.00	20	7 954,55								7 954,55	1 431,82	397,73		2 756,25			4 585,80	3 368,75	668,98			
19	Петренко С.П.	.00	17	7 402,73								7 402,73	1 332,49	370,14		2 011,80			3 714,80	3 688,30	1628,6			
20	Пікуль М.М.	.00	22	9 110,00								9 110,00	1 639,80	455,50		3 507,35			5 602,65	3 507,35	2004,2			
21	Руденко А.І.	.00	22	8 700,00								8 700,00	1 566,00	435,00		3 349,50			5 350,50	3 349,50	1914			
22	Савенко О.С.	.00	0	0,00								0,00	0,00	0,00		0,00			0,00	0,00	0			
23	Трощак І.С.	.00	0	0,00								0,00	0,00	0,00		0,00			0,00	0,00	0			
24	Трускал В.О	.00	20	8 236,36								8 236,36	1 482,54	411,82		2 853,90			4 748,26	3 488,10	1812			
25	Фесенко Ю.Ю.	.00	21	8 495,45								8 495,45	1 529,18	424,77		3 115,00			5 068,95	3 426,50	1869			
26	Харченко О.Г	.00	0	0,00								0,00	0,00	0,00		0,00			0,00	0,00	0			
27	Центер А.А.	.00	22	9 160,00								9 160,00	1 648,80	458,00		3 526,60			5 633,40	3 526,60	770,36			
28	Чапала О.В	.00	22	8 750,00								8 750,00	1 575,00	437,50		3 368,75			5 381,25	3 368,75	1925			
29	Мирополюський	.00	10	6 131,82				6 876,96				13 008,78	2 341,58	650,44		4 721,50	5 295,26		13 008,78	0,00	2861,93			
30	Чугуль А.С.	.00	16	9 432,73				4 153,50				13 586,23	2 445,52	679,31		2 269,75	3 198,19		8 592,77	4 993,46	2988,97			
31	Дідович В.І	.00	22	13 280,00	#####							20 000,00	3 600,00	1 000,00		5 112,80			9 712,80	10 287,20	4400			
32	Костюк М.А.	.00	20	11 509,09								11 509,09	2 071,64	575,45		4 874,10			7 521,19	3 987,90	2532			
33	Кравченко М.І	.00	0	0,00								0,00	0,00	0,00		0,00			0,00	0,00	0			
34	Слесаренко Д.Ю	.00	12	6 910,91								6 910,91	1 243,96	345,55		443,45			2 032,96	4 877,95	1520,4			
35	Тихонов Я.М	.00	22	12 615,00		0,00	0,00					12 615,00	2 270,70	630,75		4 856,77		0,00	7 758,22	4 856,78	2775,3	0,00		
РАЗОМ:			547	248 547,73	#####	1 374,90	549,96	26 098,69	0,00	0,00	283 291,28	50 992,43	14 164,57	5 618,03	95 949,33	16 700,65	423,47	183 848,48	99 442,80	58917,25	1866,11			
																						60783,36		
				Всього	Оплатено	До сплати																		
				50 992,43	27 147,77	23 844,66																		
				14 164,57	7 541,09	6 623,48																		
				60 783,36	31 502,79	29 280,57																		
				58 675,08	30 464,50	28 210,58																		
				2 108,28	1 038,29	1 069,99																		
				125940,36	66 191,65	59 748,71																		
							Бухгалтер _____																	

Розрахунок середньоденного заробітку

до документа

Відпустка №54 від 15 вересня 2025 р.

Організація:	Товариство з обмеженою відповідальністю "Дніпропетровський ливарно-машинобудівний завод"
Працівник:	Анохін Андрій Сергійович, таб. №: 00003
Вид відпустки:	Основна відпустка
Розрахунковий період:	з 01.09.2024 по 31.08.2025

Розрахунок середнього заробітку:

Місяць	Дохід			Відпрацьовано			Коеф. підвищення окладу
	Премія	Річна премія	Заробіток	Днів	Годин	Календ. днів	
Вересень 2024	-	-	10 873,34	8	64	30	1
Жовтень 2024	-	-	11 000,00	23	184	31	1
Листопад 2024	-	-	11 000,00	21	168	30	1
Грудень 2024	-	-	11 000,00	22	176	31	1
Січень 2025	-	-	11 648,17	15	120	31	1
Лютий 2025	-	-	10 321,25	15	120	28	1
Березень 2025	-	-	11 330,00	21	168	31	1
Квітень 2025	-	-	11 330,00	22	176	30	1
Травень 2025	-	-	11 330,00	22	176	31	1
Червень 2025	-	-	11 330,00	21	168	30	1
Липень 2025	-	-	11 480,00	23	184	31	1
Серпень 2025	-	-	11 480,00	21	168	31	1
Всього:	-	-	134 122,76	234	1 872	365	

Середньоденна (по робочих днях) : $134\ 122,76 / 365 = 367,46$

Нарахування:

Період		Вид нарахування	Сума	Час		
Початок	Закінчення			Днів	Годин	Календ.
17.09.2025	28.09.2025	Отпуск основной	4 409,52	8	64	12

Відповідальний: Бухгалтер

