

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»
Кафедра маркетингу та торговельного підприємництва

До захисту допущено кафедрою маркетингу та торговельного підприємництва протокол №_____ від _____

завідувач кафедри

_____ (підпис)

Вікторія ЧОБИТОК
(ім'я, прізвище)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

здобувача першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
(першого (бакалаврського) / другого (магістерського))

**«УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ОБЛІКУ І
АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ»**
(тема роботи)

Спеціальність (спеціалізація) 071 «Облік і оподаткування»
(код та найменування спеціальності; спеціалізації спеціальності)

Освітня програма «Облік і оподаткування»
(назва освітньої програми)

Здобувач

_____ (підпис)

Ольга ГНАТЕНКО
(ім'я, прізвище)

Науковий керівник

_____ (підпис)

Ірина ПОРСЮРОВА
(ім'я, прізвище)

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»
Кафедра маркетингу та торговельного підприємництва

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Завідувач кафедри
Вікторія ЧОБИТОК
(ім'я, прізвище)

_____ (підпис)

«___» _____ 2026 року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**

здобувача першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
(першого (бакалаврського) / другого (магістерського))

Гнатенко Ольги Миколаївни
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача)

Спеціальність (спеціалізація) 071 «Облік і оподаткування»
(код та найменування спеціальності; спеціалізації спеціальності)

Освітня програма «Облік і оподаткування»
(назва освітньої програми)

1. Тема роботи: «Удосконалення методики обліку і аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві»
2. Керівник роботи: Порсюрора Ірина Петрівна, к.е.н., доц.
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом по Університету від «15» грудня 2025 року № 4801-5/4400
3. Строк подання здобувачем роботи: «01» травня 2026 року
4. Вихідні дані до роботи:
5. Перелік питань, які потрібно розробити:
 - 1) Облікова сутність та види розрахунків з оплати праці на підприємстві
 - 2) Підходи до нарахування заробітної плати та їх основні елементи
 - 3) Управлінська характеристика підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» та організація обліку розрахунків з оплати праці
 - 4) Аналіз витрат на оплату праці: динаміка та структура показників ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»
 - 5) Пропозиції щодо удосконалення системи обліку розрахунків з оплати праці
 - 6) Аналіз результативності запропонованих заходів на прикладі підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

План роботи

№ з/п	Назва етапів роботи та питань, які мають бути розроблені відповідно до завдання	Термін виконання	Позначки керівника про виконання завдань
1	Систематизація матеріалів про діяльність об'єкту дослідження	02.03.2026 р.	
2	Вивчення теоретичного матеріалу, написання першого розділу роботи	16.03.2026 р	
3	Аналіз діяльності об'єкту дослідження, написання другого розділу	03.04.2026 р	
4	Розробка та написання рекомендаційної частини роботи	20.04.2026 р	
5	Завершення вступу та висновків, формування анотації, впорядкування списку літератури	27.04.2026 р	
6	Перевірка на антиплагіат	01.05.2026 р	
7	Оформлення дипломної роботи та представлення її на кафедрі	10.05.2026 р	

Дата видачі завдання: «02» березня 2026 року

Здобувач

(підпис) Ольга ГНАТЕНКО
(ім'я, прізвище)

Науковий керівник

(підпис) Ірина ПОРСЮРОВА
(ім'я, прізвище)

АНОТАЦІЯ

Гнатенко, Ольга Миколаївна. Удосконалення методики обліку і аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві : спеціальність 071 «Облік і оподаткування» : освітня програма «Облік і оподаткування» / О. М. Гнатенко ; кер. І. П. Порсюрова. – Харків : Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2026. – 73 с.

Бакалаврська кваліфікаційна робота присвячена теоретичним та практичним засадам обліку і аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві. Досліджено облікову сутність та види розрахунків з оплати праці на підприємстві. Розглянуто підходи до нарахування заробітної плати та їх основні елементи. Охарактеризовано управлінську структуру підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» та досліджено організацію обліку розрахунків з оплати праці. Здійснено аналіз витрат на оплату праці: динаміку та структуру показників ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ». Надано пропозиції щодо удосконалення системи обліку розрахунків з оплати праці. Проаналізовано результативність запропонованих заходів на прикладі підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ».

Результати розробок можуть бути застосовані у практичній діяльності підприємств.

Ключові слова: розрахунки з оплати праці, бухгалтерський облік, аналіз, управління, контроль, податки, працівники, підприємство.

ANNOTATION

Hnatenko, Olha. Improving the methodology of accounting and analysis of payroll settlements at an enterprise : Specialty 071 «Accounting and Taxation» : Educational Program «Accounting and Taxation» / O. Hnatenko ; Academic Supervisor I. P. Porsiuropa. – Kharkiv : V. N. Karazin Kharkiv National University, 2026. – 73 p.

The bachelor's qualification thesis is devoted to the theoretical and practical foundations of accounting and analysis of payroll settlements at an enterprise. The accounting essence and types of payroll settlements at an enterprise are investigated. Approaches to payroll calculation and their main elements are considered. The management structure of LLC «KHARKIVHOLODMASH» is characterized, and the organization of payroll accounting is examined. An analysis of labor remuneration expenses, including the dynamics and structure of indicators of LLC «KHARKIVHOLODMASH», is carried out. Proposals for improving the payroll accounting system are provided. The effectiveness of the proposed measures is analyzed using the example of LLC «KHARKIVHOLODMASH».

The results of the study may be applied in the practical activities of enterprises.

Keywords: payroll settlements, accounting, analysis, management, control, taxes, employees, enterprise.

ЗМІСТ

	стор.
ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	8
1.1 Облікова сутність та види розрахунків з оплати праці на підприємстві.....	8
1.2 Підходи до нарахування заробітної плати та їх основні елементи.....	14
ВИСНОВКИ ДО 1 РОЗДІЛУ.....	20
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»	22
2.1 Управлінська характеристика підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» та організація обліку розрахунків з оплати праці.....	22
2.2 Аналіз витрат на оплату праці: динаміка та структура показників ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ».....	31
ВИСНОВКИ ДО 2 РОЗДІЛУ	40
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ОБЛІКУ І АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ».....	42
3.1 Пропозиції щодо удосконалення системи обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.....	42
3.2 Аналіз результативності запропонованих заходів на прикладі підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»	47
ВИСНОВКИ ДО 3 РОЗДІЛУ.....	53
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	59
ДОДАТКИ.....	65

ВСТУП

Актуальність теми зумовлена необхідністю забезпечення ефективного управління трудовими ресурсами, підвищення прозорості нарахування заробітної плати та дотримання вимог чинного законодавства в умовах сучасних економічних змін. Раціональна організація обліку розрахунків з оплати праці сприяє своєчасному контролю витрат підприємства, мінімізації помилок у нарахуваннях, підвищенню мотивації працівників і продуктивності праці. Відповідно, впровадження сучасних інформаційних технологій та автоматизація облікових процесів потребують удосконалення методичних підходів до аналізу й контролю оплати праці, що робить кваліфікаційне дослідження особливо важливим для забезпечення стабільного розвитку та конкурентоспроможності підприємства.

Метою дослідження є обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення методики обліку і аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети в роботі необхідно вирішити наступні завдання:

- дослідити облікову сутність та види розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- розглянути підходи до нарахування заробітної плати та їх основні елементи;
- охарактеризувати управлінську структуру підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» та дослідити організацію обліку розрахунків з оплати праці;
- здійснити аналіз витрат на оплату праці: динаміку та структуру показників ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»;
- надати пропозиції щодо удосконалення системи обліку розрахунків з оплати праці;
- проаналізувати результативність запропонованих заходів на прикладі підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ».

Об'єктом дослідження є процеси обліку і аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження є методика бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ».

Інформаційну основу дослідження становлять законодавчі та нормативно-правові документи України у сфері бухгалтерського обліку й фінансової звітності, національні стандарти бухгалтерського обліку, наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних дослідників, монографічні видання, матеріали спеціалізованих періодичних джерел, а також фінансова звітність, внутрішні облікові дані та інформація ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ».

Кваліфікаційна робота базується на даних фінансової звітності товариства з обмеженою відповідальністю «ХАРКІВХОЛОДМАШ» – машинобудівного підприємства, основним напрямом діяльності якого є проєктування, виробництво та впровадження промислового холодильного і вентиляційного обладнання для підприємств різних сфер економіки.

У ході дослідження були застосовані наступні методи: аналіз і синтез, узагальнення та порівняння, економіко-статистичний метод, табличний і графічний способи подання інформації, методи фінансового аналізу, а також системний підхід до дослідження економічних процесів і явищ.

Практичне значення результатів дослідження полягає у розробленні рекомендацій щодо вдосконалення організації бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з оплати праці, підвищення достовірності й оперативності інформаційного забезпечення управління витратами на персонал, а також удосконалення системи контролю за нарахуванням і виплатою заробітної плати. Запропоновані заходи спрямовані на оптимізацію процесу обліку розрахунків з працівниками, підвищення ефективності планування фонду оплати праці, своєчасне виявлення резервів економії витрат та зміцнення фінансового стану підприємства в сучасних умовах господарювання.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Облікова сутність та види розрахунків з оплати праці на підприємстві

Облік розрахунків з оплати праці займає важливе місце у системі бухгалтерського обліку підприємства, оскільки охоплює широкий комплекс операцій, пов'язаних із нарахуванням заробітної плати працівникам, здійсненням обов'язкових відрахувань до бюджету та державних цільових фондів, а також забезпеченням соціальних гарантій персоналу. Від правильної організації обліку праці та її оплати залежить не лише достовірність фінансової звітності підприємства, але й ефективність управління трудовими ресурсами, рівень мотивації працівників і фінансова стабільність суб'єкта господарювання.

У сучасних умовах господарювання система розрахунків з оплати праці є одним із найбільш складних та відповідальних напрямів облікової роботи. Це пов'язано з постійними змінами трудового та податкового законодавства [2; 3; 4], необхідністю своєчасного нарахування заробітної плати, контролем за використанням фонду оплати праці, а також забезпеченням дотримання прав працівників. У більшості країн світу питання оплати праці перебувають під державним контролем, оскільки заробітна плата виступає основним джерелом доходу населення та є важливим інструментом соціального захисту громадян. Своєчасне та правильне здійснення розрахунків з працівниками забезпечує реалізацію конституційних прав людини на працю, достатній життєвий рівень і соціальну безпеку.

В Україні правові засади організації оплати праці визначаються Кодексом законів про працю України [4], Законом України «Про оплату праці» [2], Податковим кодексом України [3] та іншими нормативно-правовими

актами. Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» [2], заробітна плата є винагородою, обчисленою, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до трудового договору. Дане визначення підкреслює взаємозв'язок між результатами праці працівника та матеріальною винагородою за неї.

Разом із законодавчим трактуванням поняття заробітної плати значний внесок у дослідження економічної сутності цієї категорії зробили вітчизняні та зарубіжні науковці. У науковій літературі заробітна плата розглядається як економічна категорія, що відображає систему відносин між працівником і роботодавцем щодо розподілу створеної вартості [16]. Так, окремі дослідники визначають її як грошовий вираз вартості робочої сили, інші – як елемент витрат підприємства та водночас основний стимул до підвищення продуктивності праці [21]. Значна частина науковців [45] акцентує увагу на мотиваційній функції заробітної плати, оскільки саме рівень оплати праці впливає на ефективність роботи персоналу, якість виконання трудових обов'язків та зацікавленість працівників у досягненні високих результатів діяльності підприємства (табл. 1.1). На основі наведених наукових підходів сформульовано власне авторське визначення, а саме під заробітною платою розуміємо грошову винагороду, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу відповідно до кількості, якості та результатів праці, що виступає основним джерелом доходу працівника, засобом відтворення робочої сили та інструментом матеріального стимулювання трудової діяльності.

Необхідно зазначити, що існує комплексний підхід до трактування поняття «заробітна плата», що відображає її багатогранну обліково-економічну сутність. З одного боку, заробітна плата розглядається як ціна робочої сили, що формується на ринку праці під впливом економічних законів. Водночас вона виступає результатом взаємодії попиту та пропозиції праці, оскільки її рівень залежить від потреб роботодавців у працівниках та наявності трудових ресурсів.

Заробітна плата також є винагородою за виконану роботу, яку працівник отримує відповідно до кількості, якості та результатів своєї праці. Крім того, вона слугує єдиною мірою оплати праці, що дозволяє оцінити трудовий внесок працівника в діяльність підприємства. Важливим аспектом є те, що заробітна плата становить частину сукупного суспільного продукту та національного доходу, яка розподіляється між працівниками відповідно до їхньої участі у створенні матеріальних і нематеріальних благ [34].

З позиції підприємства заробітна плата є статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт або послуг. Саме тому витрати на оплату праці займають важливе місце в системі бухгалтерського обліку та управління витратами. Для працівників заробітна плата виступає основним джерелом грошових доходів, забезпечуючи задоволення матеріальних і соціальних потреб. Водночас вона є джерелом коштів для розширеного відтворення робочої сили, тобто створює умови для підтримання та розвитку трудового потенціалу працівника. Крім обліково-економічного значення, заробітна плата виконує функцію компонента соціально-економічного розвитку, оскільки впливає на рівень життя населення, купівельну спроможність, продуктивність праці та соціальну стабільність у суспільстві [30].

Таблиця 1.1

Визначення поняття «заробітна плата» в економічній літературі

Автор	Визначення
1	2
Белінська О.В. [12]	Заробітна плата є винагородою за працю, що формується під впливом попиту та пропозиції на ринку праці. Вона виплачується працівникові в грошовій формі відповідно до умов трудового договору за виконану роботу.
Бержанір І.А. [13]	Заробітна плата розглядається як оплата праці найманих працівників, яка відображає вартість і ціну робочої сили у трансформованому вигляді.
Васильчак С.В. [14]	Заробітна плата являє собою грошовий дохід працівника, що виплачується роботодавцем згідно з трудовим договором за виконання роботи або надання послуг.

Продовження табл. 1.1

1	2
Дробишева О.О., Домаш Д.В. [21]	Заробітна плата є грошовим вираженням вартості робочої сили, що виплачується за трудову діяльність і водночас виступає стимулом для підвищення продуктивності праці.
Корягін М.В., Попкова О.О. [30]	Заробітна плата є обліковою категорією, яка характеризує взаємовідносини між роботодавцем і працівником у процесі розподілу створеної вартості.
Крот Ю., Тихомирова А. [31]	Заробітна плата відображає в грошовій формі вартість робочої сили та певною мірою результати її використання у виробничому процесі.
Маркевич А. Є. [34]	Заробітна плата є необхідним обсягом грошових коштів для відтворення робочої сили та забезпечення ефективного виробництва, який зростає разом із підвищенням продуктивності праці й розглядається як витрати підприємства.
Носкова С.А., Татарченко О.М., Завойських Ю.А. [36]	Заробітна плата – це винагорода в грошовій формі, яку роботодавець виплачує працівникові відповідно до трудового договору за виконану роботу.
Онищенко В. [37]	Заробітна плата виступає складовою виробничих витрат і водночас є важливим інструментом матеріального стимулювання працівників до досягнення високих результатів праці.
Сукач О.О. [43]	Заробітна плата є частиною створеної вартості, яка у грошовій формі розподіляється між працівниками залежно від кількості та якості затраченої ними праці.
Власне визначення	Грошову винагорода, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу відповідно до кількості, якості та результатів праці, що виступає основним джерелом доходу працівника, засобом відтворення робочої сили та інструментом матеріального стимулювання трудової діяльності.

У цілях бухгалтерського обліку заробітну плату класифікують за складом фонду оплати праці на основну, додаткову та інші заохочувальні й компенсаційні виплати; за формою оплати – на почасову та відрядну; за способом нарахування – на номінальну та реальну; за джерелом віднесення на витрати – на оплату праці виробничого, адміністративного та іншого персоналу; за регулярністю виплат – на поточну та одноразову. Така класифікація забезпечує належну організацію обліку, контролю та аналізу витрат на оплату праці (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Класифікація заробітної плати для цілей бухгалтерського обліку

Ознака класифікації	Види заробітної плати	Характеристика
1	2	3
За складом фонду оплати праці	Основна заробітна плата	Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (тарифні ставки, посадові оклади, відрядні розцінки).
	Додаткова заробітна плата	Виплати за працю понад установлені норми, трудові успіхи та особливі умови праці (надбавки, доплати, премії, оплата відпусток тощо).
	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	Винагороди за підсумками роботи за рік, матеріальна допомога, компенсаційні та соціальні виплати.
За формою оплати	Почасова	Оплата залежить від фактично відпрацьованого часу.
	Відрядна	Оплата залежить від обсягу виконаних робіт або виробленої продукції.
За способом нарахування	Номінальна	Сума коштів, нарахована працівникові за певний період.
	Реальна	Кількість товарів і послуг, які можна придбати на отриману заробітну плату.
За джерелом віднесення на витрати	Заробітна плата виробничого персоналу	Включається до виробничої собівартості продукції (робіт, послуг).
	Заробітна плата адміністративного персоналу	Відноситься до адміністративних витрат.
	Заробітна плата працівників збуту	Включається до витрат на збут.
	Заробітна плата іншого персоналу	Відноситься до інших операційних витрат.
За регулярністю виплат	Поточна	Виплачується регулярно за відпрацьований період.
	Одноразова	Має разовий характер (премії, матеріальна допомога тощо).

Джерело: систематизовано автором на базі [30; 34; 43]

Організація обліку розрахунків з оплати праці має низку особливостей, що зумовлюють складність цієї ділянки бухгалтерського обліку. Насамперед це пов'язано з різноманітністю форм і систем оплати праці, необхідністю врахування робочого часу, нарахуванням премій, доплат, компенсацій, відпускних, лікарняних та інших виплат. Крім того, підприємства повинні

забезпечувати правильність утримання податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску. Помилки у розрахунках можуть призвести до фінансових санкцій, конфліктів із працівниками та викривлення фінансової звітності [31].

Система обліку розрахунків з оплати праці характеризується певним рівнем прогнозованості. У більшості випадків умови оплати праці визначаються трудовими договорами, колективними угодами та штатним розписом підприємства. Це дозволяє заздалегідь планувати витрати на оплату праці, формувати бюджет підприємства та прогнозувати потребу у фінансових ресурсах. Крім того, зміни у законодавстві щодо мінімальної заробітної плати, податкових ставок або соціальних гарантій, як правило, впроваджуються поступово, що дає можливість підприємствам адаптуватися до нових умов діяльності.

Важливим завданням бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є забезпечення достовірності та оперативності інформації про витрати на персонал. Дані бухгалтерського обліку використовуються не лише для складання фінансової та податкової звітності, але й для проведення економічного аналізу, оцінки ефективності використання трудових ресурсів, планування фонду оплати праці та прийняття управлінських рішень. Ефективна система обліку дозволяє керівництву підприємства контролювати рівень витрат на оплату праці, аналізувати продуктивність праці працівників, виявляти резерви підвищення ефективності діяльності та вдосконалювати систему матеріального стимулювання персоналу [19].

Суттєве значення має також аналіз розрахунків з оплати праці, який дає змогу оцінити динаміку та структуру фонду оплати праці, визначити вплив заробітної плати на фінансові результати діяльності підприємства, а також виявити тенденції зміни продуктивності праці. Проведення такого аналізу є необхідною умовою підвищення ефективності використання трудових ресурсів та забезпечення конкурентоспроможності підприємства в сучасних економічних умовах [24].

У сучасному середовищі важливу роль відіграє автоматизація обліку розрахунків з оплати праці. Використання сучасних інформаційних систем і програмного забезпечення дозволяє значно спростити процеси нарахування заробітної плати, зменшити ризик помилок, підвищити швидкість обробки інформації та забезпечити оперативне формування звітності. Автоматизація також сприяє посиленню внутрішнього контролю за розрахунками з працівниками та забезпечує ефективне управління кадровими процесами.

Таким чином, облік і аналіз розрахунків з оплати праці є важливими складовими системи управління підприємством. Вони забезпечують своєчасність і правильність нарахування заробітної плати, сприяють підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, зміцненню фінансового стану підприємства та забезпеченню соціального захисту працівників. Удосконалення методики обліку й аналізу розрахунків з оплати праці в сучасних умовах є необхідною передумовою підвищення ефективності діяльності підприємств та забезпечення їх стабільного розвитку.

1.2 Підходи до нарахування заробітної плати та їх основні елементи

Заробітна плата є однією з найважливіших обліково-економічних категорій, оскільки виступає основним джерелом доходів працівників та вагомою складовою витрат підприємства. Від правильно обраного підходу до її нарахування залежить не лише рівень матеріального забезпечення працівників, а й ефективність діяльності суб'єкта господарювання, продуктивність праці та конкурентоспроможність підприємства.

Підхід до нарахування заробітної плати являє собою сукупність принципів, методів і механізмів визначення розміру винагороди працівника за виконану роботу. Вибір конкретного підходу залежить від особливостей виробництва, організації праці, характеру виконуваних робіт та стратегічних цілей підприємства.

У сучасній практиці господарювання використовуються різні підходи до нарахування заробітної плати, серед яких найбільш поширеними є тарифний, безтарифний, контрактний та змішаний (табл. 1.3). Традиційно на підприємствах застосовуються кілька підходів до організації оплати праці, які мають свої особливості, переваги та недоліки.

Таблиця 1.3

Характеристика основних підходів до нарахування заробітної плати

Підхід 1	Сутність 2	Переваги 3	Недоліки 4
Тарифний	Розмір оплати визначається відповідно до тарифних ставок, посадових окладів та кваліфікації працівника	Простота застосування, прозорість розрахунків	Недостатній зв'язок із кінцевими результатами праці
Безтарифний	Оплата залежить від кінцевих результатів діяльності колективу або працівника	Посилює мотивацію та зацікавленість у результатах роботи	Складність визначення особистого внеску працівника
Контрактний	Умови та розмір оплати встановлюються індивідуально в контракті	Гнучкість та індивідуальний підхід	Можлива суб'єктивність при визначенні винагороди
Змішаний	Поєднання елементів тарифної та безтарифної систем	Забезпечує баланс між стабільністю та мотивацією	Складніший механізм адміністрування

Джерело: систематизовано автором [17]

Найбільш поширеним в Україні залишається тарифний підхід, який базується на державному регулюванні оплати праці та внутрішніх положеннях підприємства. Тарифний підхід передбачає встановлення рівня оплати праці залежно від складності роботи, кваліфікації працівника та умов праці. Його основу становить тарифна система (табл. 1.4). Основними елементами тарифної системи є:

- тарифна сітка;
- тарифні ставки;
- посадові оклади;
- тарифно-кваліфікаційні характеристики;

– надбавки та доплати.

Таблиця 1.4

Елементи тарифної системи оплати праці

Елемент	Характеристика
1	2
Тарифна сітка	Сукупність тарифних розрядів та коефіцієнтів, які визначають співвідношення в оплаті праці залежно від складності робіт
Тарифна ставка	Абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу
Посадовий оклад	Фіксований розмір оплати праці працівника за виконання посадових обов'язків
Тарифний розряд	Показник рівня складності робіт та кваліфікації працівника
Тарифний коефіцієнт	Визначає співвідношення між оплатою праці різних розрядів

Джерело: систематизовано автором [16; 21]

При тарифному підході заробітна плата працівника формується на основі тарифної ставки або посадового окладу з урахуванням фактично відпрацьованого часу та передбачених законодавством доплат і надбавок.

У межах різних підходів до оплати праці використовуються дві основні форми нарахування заробітної плати: почасова та відрядна. Почасова форма передбачає оплату праці залежно від фактично відпрацьованого часу. Вона застосовується тоді, коли кількісно оцінити результати праці складно або недоцільно. Відрядна форма ґрунтується на оплаті за кількість виготовленої продукції або обсяг виконаних робіт. Така форма стимулює підвищення продуктивності праці (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Форми нарахування заробітної плати

Форма оплати	База нарахування	Сфера застосування
1	2	3
Почасова	Відпрацьований час	Адміністративний персонал, службовці
Відрядна	Кількість продукції або виконаних робіт	Виробничі підприємства
Почасово-преміальна	Відпрацьований час та премія	Працівники зі стабільними виробничими завданнями
Відрядно-преміальна	Виробіток та премія	Виробничий персонал
Акордна	Комплекс робіт	Будівництво, ремонтні роботи

Джерело: систематизовано автором [21]

Кожна форма має свої переваги та застосовується залежно від специфіки діяльності підприємства. Система нарахування заробітної плати включає низку елементів, які впливають на кінцевий розмір винагороди працівника, які наведено в таблиці 1.6.

Таблиця 1.6

Основні елементи заробітної плати

Елемент	Характеристика
1	2
Основна заробітна плата	Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці
Додаткова заробітна плата	Оплата понад установлені норми, доплати, надбавки, премії
Компенсаційні виплати	Виплати за особливі умови праці або відшкодування витрат працівника
Заохочувальні виплати	Премії, винагороди за підсумками роботи, матеріальна допомога
Соціальні виплати	Допомога, передбачена колективним договором або внутрішніми положеннями

Джерело: систематизовано автором [30]

Особливу роль відіграють доплати та надбавки, які можуть нараховуватися за роботу в нічний час, суміщення професій, високі досягнення в праці, стаж роботи та інші умови.

В умовах стрімкої цифровізації економіки та трансформації бізнес-процесів традиційні методи управління людськими ресурсами поступово втрачають свою ефективність. Сучасні підприємства вимушені відмовлятися від жорстких тарифних сіток та застарілих систем зрівнялівки на користь гнучких, адаптивних підходів до оплати праці. Нова парадигма матеріального стимулювання орієнтована насамперед на кінцеву результативність роботи, рівень професіоналізму та компетентність персоналу [39]. Це дозволяє підприємствам оперативно реагувати на виклики ринку, залучати висококваліфікованих фахівців і формувати культуру високої продуктивності.

У практиці сучасного менеджменту сформувався комплекс інноваційних інструментів матеріальної мотивації, які дозволяють

максимально точно оцінити та винагородити зусилля кожного співробітника. Серед таких підходів виділяють, а саме:

- KPI-орієнтована система оплати праці – базується на чітко вимірюваних ключових показниках ефективності, що пов'язують індивідуальні результати працівника з глобальними цілями компанії;
- грейдингова система – передбачає угруповання посад за їхньою цінністю для підприємства на основі комплексної оцінки факторів (рівень відповідальності, складність роботи, вимоги до кваліфікації);
- система оплати за компетенціями – винагороджує працівників не лише за виконання поточних обов'язків, а й за рівень їхніх знань, навичок та особистісних якостей, які вони успішно застосовують на практиці;
- бонусні програми – включають різноманітні формати разових або періодичних премій за перевиконання планів, успішне завершення проєктів або впровадження інновацій;
- участь працівників у прибутках підприємства – фінансовий механізм, який дає змогу персоналу отримувати визначений відсоток від чистого доходу компанії, що трансформує найманих робітників у зацікавлених партнерів.

Практичне застосування цих сучасних підходів створює потужний синергетичний ефект для всього підприємства. З одного боку, суттєво підвищує зацікавленість працівників у досягненні стратегічних цілей бізнесу, оскільки кожен чітко визначає зв'язок між власними зусиллями та фінансовим результатом підприємства. З іншого боку, прозорі алгоритми оцінювання забезпечують більш справедливий і об'єктивний розподіл матеріальної винагороди залежно від особистого внеску кожного працівника. У підсумку це не лише стимулює професійне зростання персоналу, а й підвищує загальну конкурентоспроможність підприємства на ринку.

Отже, нарахування заробітної плати є одним із найбільш важливих та багатоаспектних елементів у загальній системі управління персоналом,

фінансового менеджменту та бухгалтерського обліку. Це потужний інструмент стратегічного впливу на ефективність бізнесу.

У сучасній практиці господарювання сформувався комплексний інструментарій, який включає тарифний, безтарифний, контрактний та змішаний підходи до моделювання систем оплати праці. Кожен із цих підходів має свої унікальні специфічні особливості: тарифна система забезпечує чітку ієрархію та стабільність завдяки прив'язці до кваліфікаційних розрядів і відпрацьованого часу; безтарифний підхід максимізує гнучкість, оскільки заробіток безпосередньо залежить від кінцевого колективного результату та коефіцієнта трудової участі; контрактна форма дозволяє індивідуалізувати умови співпраці, чітко фіксуючи взаємні зобов'язання, права та особливі режими винагороди; змішані моделі синтезують найкращі елементи різних систем для адаптації під специфіку конкретних підрозділів.

Архітектура нарахування заробітної плати базується на чітко визначеній структурі елементів, де базову основу складають гарантовані тарифні ставки та посадові оклади. Проте для створення дієвого стимулюючого ефекту цей базис обов'язково доповнюється динамічною змінною частиною: компенсаційними та стимулюючими доплатами (відповідно, за роботу в нічний час або шкідливі умови), надбавками за високу кваліфікацію чи стаж роботи, а також регулярними преміями та іншими заохочувальними виплатами за досягнення конкретних результатів.

Отже, саме раціональне та збалансоване поєднання різних підходів і структурних елементів оплати праці дозволяє підприємству створити прозору, справедливу та конкурентоспроможну систему мотивації. Це безпосередньо мінімізує плинність кадрів, суттєво підвищує індивідуальну продуктивність праці кожного співробітника та, як наслідок, трансформується в зростання загальної ефективності, прибутковості та ринкової вартості підприємства в цілому.

ВИСНОВКИ ДО 1 РОЗДІЛУ

Дослідження теоретичних засад обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві дозволило отримати наступні результати відповідно до поставлених завдань:

1. Узагальнено теоретичні підходи до визначення обліково-економічної сутності заробітної плати та розрахунків з оплати праці, що дало змогу сформулювати власне трактування поняття заробітної плати. Встановлено, що заробітна плата є грошовою винагородою, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу відповідно до кількості, якості та результатів праці, яка одночасно виступає основним джерелом доходу працівника, засобом відтворення робочої сили та інструментом матеріального стимулювання трудової діяльності. Доведено, що заробітна плата має багатогранну економічну природу, оскільки розглядається як ціна робочої сили, елемент витрат підприємства, складова національного доходу та важливий чинник соціально-економічного розвитку.

Систематизовано класифікаційні ознаки заробітної плати за складом фонду оплати праці, формою оплати, способом нарахування, джерелом віднесення на витрати та регулярністю виплат. Встановлено, що застосування класифікації сприяє ефективній організації бухгалтерського обліку, контролю та аналізу витрат на оплату праці, забезпечуючи формування якісної інформаційної бази для управління підприємством.

Досліджено особливості організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві та визначено її місце в системі бухгалтерського обліку. Встановлено, що ефективна організація обліку розрахунків з працівниками забезпечує достовірність фінансової звітності, правильність нарахування заробітної плати та обов'язкових утримань, а також дотримання вимог чинного законодавства. Обґрунтовано, що система обліку розрахунків з оплати праці характеризується високим рівнем відповідальності та потребує постійного контролю за правильністю нарахування виплат, утримання

податків і зборів та відображення відповідних операцій у бухгалтерському обліку.

2. Узагальнено основні підходи до нарахування заробітної плати та визначено їх основні характеристики. Встановлено, що в сучасній практиці господарювання використовуються тарифний, безтарифний, контрактний та змішаний підходи до організації оплати праці. Визначено, що найбільш поширеним залишається тарифний підхід, який базується на використанні тарифної системи, що включає тарифні сітки, тарифні ставки, посадові оклади, тарифні розряди та коефіцієнти. Досліджено особливості застосування почасової, відрядної, почасово-преміальної, відрядно-преміальної та акордої форм оплати праці. Обґрунтовано, що вибір конкретного підходу та форми нарахування заробітної плати залежить від специфіки діяльності підприємства, характеру виконуваних робіт та стратегічних цілей управління персоналом.

Розкрито структуру заробітної плати та охарактеризовано основні елементи її формування. Встановлено, що система нарахування заробітної плати складається з основної та додаткової заробітної плати, компенсаційних, заохочувальних і соціальних виплат. Доведено, що доплати, надбавки та премії виступають важливими інструментами матеріального стимулювання працівників і сприяють підвищенню продуктивності праці, якості виконання трудових обов'язків та зацікавленості персоналу у досягненні результатів діяльності підприємства.

Визначено, що сучасні тенденції розвитку систем оплати праці пов'язані з використанням інноваційних підходів до мотивації персоналу, зокрема KPI-орієнтованих систем, грейдингу, оплати за компетенціями, бонусних програм та участі працівників у прибутках підприємства. Встановлено, що застосування таких підходів забезпечує підвищення мотивації працівників, формування справедливої системи винагороди та зміцнення конкурентних позицій підприємства.

РОЗДІЛ 2

ОБЛІК ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

2.1 Управлінська характеристика підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» та організація обліку розрахунків з оплати праці

Об'єктом дослідження є Товариство з обмеженою відповідальністю «ХАРКІВХОЛОДМАШ». Суб'єкт господарювання є сучасним виробничо-торговельним підприємством машинобудівного сектору економіки. Головний вектор діяльності суб'єкта господарювання охоплює повний цикл життєвого циклу продукції: від проєктування та безпосереднього виготовлення до монтажу й подальшого сервісного обслуговування промислового холодильного та вентиляційного обладнання.

Юридично підприємство було зареєстроване 21 серпня 2020 року за адресою: 61037, Україна, м. Харків, вул. Плеханівська, 117. Реєстраційний код в Єдиному державному реєстрі підприємств та організацій України (ЄДРПОУ) – 14307966. Важливою передумовою стабільності бізнесу стало те, що ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» було створене шляхом реорганізації Приватного акціонерного товариства (ПрАТ) «ХАРКІВХОЛОДМАШ». Повний перехід активів, прав, майнових обов'язків та зобов'язань до правонаступника дозволив забезпечити безперервність виробничих та управлінських процесів, зберігши клієнтську базу та технологічні напрацювання. Основні та управлінські реквізити підприємства представлено в таблиці 2.1 [42].

Відповідно до Державного класифікатора видів економічної діяльності, базовим напрямом функціонування компанії є виробництво промислового холодильного та вентиляційного устаткування (КВЕД 28.25). З метою підвищення ринкової стійкості та мінімізації комерційних ризиків

ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» активно диверсифікує свій бізнес-портфель. Додаткові види діяльності включають серійне виготовлення інших машин загального призначення, капітальний ремонт і технічний сервіс промислових систем, інжиніринговий монтаж устаткування, гуртову торгівлю, а також здачу в оренду вільних площ комерційної нерухомості. Таке поєднання промислового виробництва із сервісними та дистриб'юторськими операціями стабілізує операційні доходи та зменшує вразливість до коливань ринкової кон'юнктури.

Таблиця 2.1

Загальна характеристика ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

Показник	Характеристика
1	2
Повне найменування	Товариство з обмеженою відповідальністю «ХАРКІВХОЛОДМАШ»
Скорочене найменування	ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»
Організаційно-правова форма	Товариство з обмеженою відповідальністю
Код ЄДРПОУ	14307966
Дата державної реєстрації	21 серпня 2020 року
Юридична адреса	61037, Україна, м. Харків, вул. Плеханівська, 117
Основний вид діяльності	Виробництво промислового холодильного та вентиляційного устаткування
Основний код КВЕД	28.25
Характер діяльності	Виробничо-торговельний, із сервісною складовою
Основна продукція	Холодильні агрегати, камери, вентиляційне обладнання, теплообмінне та супутнє устаткування
Основні послуги	Монтаж, пусконаладжувальні роботи, технічне обслуговування, ремонт
Ринки збуту	Промислові та комерційні підприємства України, партнерські замовлення
Правонаступництво	Створене в результаті реорганізації ПрАТ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»
Тип управління	Лінійно-функціональна організаційна структура

Джерело: сформовано автором на основі статутних та реєстраційних документів підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» [42]

Продуктовий асортимент заводу відзначається широкою номенклатурою. Виробничі потужності дозволяють виготовляти високоефективні холодильні агрегати різного рівня потужності, збірні холодильні камери, промислові випарники, повітроохолоджувачі, конденсаторні блоки, середньотемпературні шафи, а також нестандартне кліматичне та вентиляційне обладнання. Окрім того, підприємство випускає супутні металоконструкції, елементи гідравлічних систем та теплову техніку. Завдяки наданню повного комплексу супутніх послуг (пусконаладження, гарантійне та післягарантійне супроводження) підприємство диверсифікує джерела надходження грошових коштів, формуючи виручку як від продажу матеріальних цінностей, так і від виконання підрядних робіт.

Управлінська вертикаль ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» побудована за лінійно-функціональним типом, що є найбільш раціональним для машинобудівних підприємств із серійним і дрібносерійним характером виробництва. Корпоративне управління відповідає вимогам законодавства про товариства з обмеженою відповідальністю: вищим колегіальним органом прийняття рішень виступають Загальні збори учасників, тоді як оперативне адміністрування та поточне керівництво покладено на одноосібного керівника – Директора. Чіткий розподіл управлінських повноважень та координація процесів забезпечуються через спеціалізовані функціональні блоки: виробничий та інженерно-технічний відділи, економічну службу, бухгалтерію, службу головного механіка, відділ маркетингу та збуту, а також кадрову службу. Така побудова оптимізує рух внутрішньої інформації та дозволяє контролювати головні ділянки: від постачання та технологічного розвитку до збуту й фінансового обліку.

Для оцінки фінансово-майнового стану та результативності діяльності ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» проведено аналіз динаміки його основних економічних індикаторів за період 2022–2025 років (табл. 2.2), що дозволяють оцінити загальний вектор стратегічного розвитку підприємства.

Таблиця 2.2

**Основні економічні показники діяльності ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»
за 2022–2025 рр.**

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	2025 рік	Абсолютне відхилення 2025/2022	Темп зростання 2025/2022, %
1	2	3	4	5	6	7
Активи, тис. грн	59118	58372	68521	72480	13362	122,6
Зобов'язання, тис. грн	60258	59376	69739	73120	12862	121,3
Чистий дохід від реалізації, тис. грн	84260	87940	104680	116950	32690	138,8
Інші операційні доходи, тис. грн	2140	2380	2960	3410	1270	159,3
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	69840	72410	85390	94120	24280	134,8
Чистий прибуток, тис. грн	1860	2240	3980	5120	3260	275,3
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	168	165	172	178	10	106,0
Продуктивність праці, тис. грн/особу	501,5	532,9	608,6	657,0	155,5	131,0

Джерело: розраховано автором за даними фінансової звітності підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» [46]

Аналіз динаміки майнового потенціалу (активів) свідчить про гнучке реагування підприємства на макроекономічні виклики. Протягом 2022–2023 років відбувалося певне стримування розвитку та незначне скорочення обсягу активів (з 59118 тис. грн до 58372 тис. грн), що було викликано загальною нестабільністю та складними капітальними умовами роботи в Харківському регіоні. Проте вже у 2024 році відбулося різке відновлення та нарощення ресурсної бази до 68521 тис. грн, а у 2025 році спостерігається подальше зростання майнових масштабів до 72480 тис. грн (приріст відносно 2022 року склав 22,6 %). Паралельно відбувався рух зобов'язань підприємства, які за

аналізований період зросли з 60258 тис. грн до 73120 тис. грн (+12862 тис. грн).

Ділова активність ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» демонструє стійкий висхідний тренд: чистий дохід від реалізації безперервно зростає протягом усього періоду – з 84260 тис. грн у 2022 році до 116950 тис. грн у 2025 році (загальний темп зростання становить 138,8 %). Ефективний контроль над витратами дозволив випередити темпи зростання собівартості (+34,8 %) темпами приросту чистого прибутку, який збільшився майже втричі – з 1860 тис. грн до 5120 тис. грн (+275,3 %). Позитивні зрушення відбулися і в кадровому забезпеченні: чисельність персоналу збільшилася зі 168 до 178 осіб, при цьому продуктивність праці одного робітника зросла на 31 % (з 501,5 тис. грн/особу до 657,0 тис. грн/особу), що підтверджує підвищення ефективності використання праці на підприємстві (рис. 2.1).

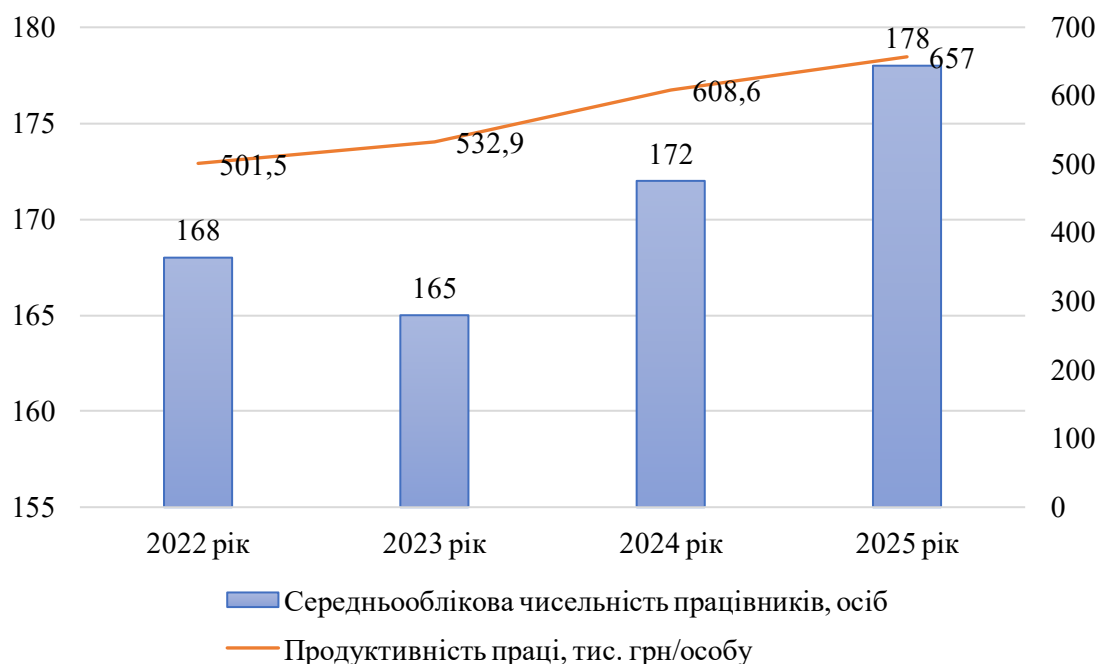


Рис. 2.1. Динаміка середньооблікової чисельності та продуктивності праці працівників ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» за 2022-2025 рр.

Відповідно структура доходів свідчить, що домінуючу частку формують саме надходження від операційної діяльності (продаж машинобудівної

продукції, виконання монтажних та сервісних робіт). Це обумовлює специфіку побудови облікової системи підприємства: бухгалтерський облік має бути чітко деталізований та структурований за видами виготовленої продукції, центрами відповідальності, окремими замовленнями, контрагентами та географічними каналами збуту.

Проведений аналіз балансових показників виявляє також певні негативні тенденції, а саме хронічне перевищення обсягу зобов'язань над сукупною вартістю активів у період 2022–2024 років. Таке співвідношення свідчить про високий рівень фінансового левериджу (залежності від позикових коштів), дефіцит власного оборотного капіталу та потенційну напруженість із поточною ліквідністю. Попри це, позитивний злам тренду у 2024–2025 роках вказує на поступове подолання кризи та стабілізацію платоспроможності компанії за рахунок реінвестування отриманих прибутків.

Таким чином, ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» є життєздатним промисловим підприємством із міцним виробничим потенціалом та адаптивною системою менеджменту. Орієнтація на високотехнологічний операційний дохід та нарощення продуктивності праці створюють базу для розвитку. Водночас виявлена фінансова напруженість актуалізує необхідність вдосконалення внутрішніх інструментів управління, оптимізації витрат та, зокрема, модернізації обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці як головного драйвера мотивації та продуктивності персоналу.

Ефективне функціонування лінійно-функціональної структури управління ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» та стрімке зростання продуктивності праці (на 31 %) безпосередньо залежать від чіткості побудови обліково-аналітичного процесу. Організація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві покладається на бухгалтерію, яка у своїй діяльності керується Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [1], Кодексом законів про працю [4], Законом України «Про оплату праці» [2] та профільними Національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку, зокрема НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [7].

Первинний облік праці та її оплати на підприємстві має чітко виражену специфіку, зумовлену комбінованим характером діяльності (виробництво, монтаж, сервіс). Залежно від категорії персоналу та характеру виконуваних робіт, на ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» застосовуються наступні системи первинного документування:

- для адміністративно-управлінського персоналу, інженерно-технічних працівників та спеціалістів комерційних служб базовим документом є Табель обліку використання робочого часу (типова форма № П-5). Нарахування здійснюється на основі затверджених посадових окладів згідно зі штатним розписом;

- для робітників основного та допоміжного виробництва, зайнятих виготовленням холодильних агрегатів і металоконструкцій, а також для сервісних бригад, застосовується відрядна та акордно-преміальна форми оплати праці. Основними первинними документами тут виступають Наряди на відрядну роботу (індивідуальні та бригадні), Маршрутні листи (карти) та Акти виконаних робіт (наданих послуг), де фіксується обсяг фактично зданої придатної продукції або об'єм завершеного монтажу.

Облікова політика ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» передбачає автоматизовану форму ведення бухгалтерського обліку з використанням сучасного програмного забезпечення (ERP-системи), що дозволяє оперативно інтегрувати дані кадрового обліку, табелювання та виробничих нарядів у єдиний розрахунковий простір.

Синтетичний облік розрахунків із персоналом ведеться на пасивному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» [8]. Для деталізації інформації та забезпечення контролю за сумами виплат бухгалтерією підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» відкрито та використовуються система синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці, що представлено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Структура синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з
оплати праці в ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»**

Рахунок	Найменування рахунку (ділянки обліку)	Економічний зміст та об'єкти обліку
1	2	3
66	Розрахунки за виплатами працівникам	Узагальнення інформації про розрахунки з персоналом за всіма видами виплат.
661	Розрахунки за заробітною платою	Облік нарахованої основної та додаткової заробітної плати, премій, доплат, надбавок та їх виплати.
662	Розрахунки за депонентами	Облік сум заробітної плати, що не були отримані працівниками з каси підприємства в установленний строк.
663	Розрахунки за іншими виплатами	Облік розрахунків за виплатами, що не належать до ФОП (компенсації, матеріальна допомога тощо).
651	За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування	Облік нарахування та перерахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ).
641/ПДФО	Розрахунки за податками (Податок на доходи фізичних осіб)	Облік утримань із заробітної плати працівників податку на доходи фізичних осіб за встановленою законодавством ставкою.
642/ВЗ	Розрахунки за обов'язковими платежами (Військовий збір)	Облік утримань із заробітної плати військового збору для фінансування Збройних Сил України.

*Джерело: сформовано автором на основі робочого Плану рахунків [8]
та Наказу про облікову політику ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» [46]*

Оскільки ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» є виробничим підприємством, витрати на оплату праці не концентруються в одному місці, а диференціюються за центрами виникнення витрат та включаються до собівартості відповідних видів діяльності. Відповідно, утримання та нарахування відображаються в обліку за допомогою наступної системи бухгалтерських проведення [9]:

1. Дт 23 «Виробництво» – Кт 661 – нараховано пряму заробітну плату робітникам, зайнятим безпосереднім виготовленням холодильного, вентиляційного та кліматичного обладнання (включається до виробничої собівартості продукції).

2. Дт 91 «Загальновиробничі витрати» – Кт 661 – нараховано оплату праці цеховому персоналу, майстрам, начальникам ділень, інженерам з охорони праці на заводах.

3. Дт 92 «Адміністративні витрати» – Кт 661 – нараховано заробітну плату керівному складу підприємства (директору, головному бухгалтеру, працівникам кадрової та економічної служб).

4. Дт 93 «Витрати на збут» – Кт 661 – нараховано заробітну плату працівникам відділу маркетингу, менеджерам з логістики та збуту готової продукції.

5. Дт 94 «Інші витрати операційної діяльності» – Кт 661 – нараховано оплату праці працівникам, залученим до обслуговування об'єктів нерухомості, що здаються в оренду.

З метою дотримання вимог законодавства, бухгалтерія ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» одночасно з нарахуванням заробітної плати здійснює нарахування Єдиного соціального внеску (ЄСВ) на фонд оплати праці за рахунок коштів підприємства, що відображається за дебетом рахунків витрат (23, 91, 92, 93, 94) та кредитом субрахунку 651. Утримання із заробітної плати працівників (ПДФО та Військового збору) оформлюються внутрішніми проведеннями за дебетом субрахунку 661 та кредитом відповідних субрахунків рахунків 641 та 642.

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці ведеться за кожним працівником окремо у розрізі табельних номерів, категорій виплат та утримань за допомогою Особових рахунків працівників та Розрахунково-платіжних відомостей (типові форми № П-6 та № П-7). Інформаційне забезпечення є основою для складання щоквартальної Податкової звітності (Розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску) [17].

Таким чином, ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» є життєздатним промисловим підприємством із міцним виробничим потенціалом та чітко

регламентованою лінійно-функціональною системою управління. Наявна система організації обліку розрахунків з оплати праці базується на широкій первинній базі (табелі, наряди, акти) та структурованій системі синтетичних рахунків, що дозволяє деталізувати витрати за центрами відповідальності. Водночас виявлена фінансова напруженість (перевищення зобов'язань над активами) та необхідність подальшого стимулювання продуктивності праці вимагають детального аудиту діючої облікової моделі, оптимізації алгоритмів нарахування додаткових виплат і впровадження гнучких інструментів матеріальної мотивації для зміцнення загальної фінансово-економічної стійкості підприємства.

2.2 Аналіз витрат на оплату праці: динаміка та структура показників ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

У системі управління операційною діяльністю машинобудівного підприємства витрати на оплату праці посідають одне з важливих місць. Вони є не лише базовим елементом формування собівартості промислової продукції, що безпосередньо впливає на її цінову конкурентоспроможність, а й головним фінансовим важелем стимулювання персоналу. В умовах фінансової напруженості, яка характеризується перевищенням зобов'язань над активами ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ», дослідження динаміки, структури та ефективності використання коштів на оплату праці набуває особливої актуальності. Це дозволяє виявити внутрішні резерви оптимізації витрат та оцінити якість чинної системи матеріального заохочення.

Джерелами інформації для проведення аналізу є дані річної фінансової звітності (Форма № 1 «Баланс», Форма № 2 «Звіт про фінансові результати»), статистична звітність (Форма № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці»), штатні розписи, а також відомості синтетичного й аналітичного обліку за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» та рахунками витрат (23, 91, 92, 93, 94).

У таблиці 2.4 представлено результати аналізу загальних обсягів витрат на оплату праці в динаміці за 2022–2025 роки у взаємозв'язку до базових економічних результатів підприємства.

Таблиця 2.4

Динаміка витрат на оплату праці у співвідношенні з основними показниками діяльності ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» за 2022–2025 рр.

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	2025 рік	Абсолютне відхилення 2025/2022 (+/-)	Темп зростання 2025/2022, %
1	2	3	4	5	6	7
1. Чистий дохід від реалізації, тис. грн	84260,0	87940,0	104680,0	116950,0	+32690,0	138,8
2. Загальні витрати на оплату праці (ФОП), тис. грн	18480,0	19640,0	22180,0	24030,0	+5550,0	130,0
3. Відрахування на соціальні заходи (ЄСВ), тис. грн	4065,6	4320,8	4879,6	5286,6	+1221,0	130,0
4. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	168	165	172	178	+10	106,0
5. Середньорічні витрати на оплату праці одного працівника, грн/особу	110000,0	119030,3	128953,5	135000,0	+25000,0	122,7
6. Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн	9166,7	9919,2	10746,1	11250,0	+2083,3	122,7
7. Частка витрат на оплату праці у чистому доході, %	21,93	22,33	21,19	20,55	-1,38	93,7

Джерело: розраховано автором на базі фінансової та статистичної звітності підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» [46]

Проведені розрахунки свідчать, що загальний фонд оплати праці (ФОП) ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» демонструє стійку тенденцію до зростання. Якщо у 2022 році він становив 18480,0 тис. грн, то у 2024 році збільшився до 22180,0 тис. грн, а у 2025 році відбувається зростання до 24030,0 тис. грн.

Абсолютне збільшення ФОП за весь аналізований період склало 5550,0 тис. грн, а темп його зростання досяг 130 %. Нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ за ставкою 22%), яке безпосередньо залежить від обсягу ФОП і фінансується за рахунок витрат підприємства, пропорційно зросло з 4065,6 тис. грн до 5286,6 тис. грн.

Зростання загальних витрат на оплату праці обумовлене дією двох факторів: зміною чисельності персоналу та підвищенням рівня індивідуальної винагороди. За даними таблиці 2.4, чисельність працівників за період зросла на 10 осіб (або на 6 %), тоді як середньомісячна заробітна плата одного співробітника збільшилася з 9166,7 грн у 2022 році до 11250,0 грн у 2025 році, тобто на 22,7 %. Це вказує на те, що зростання ФОП мало переважно інтенсивний характер і відображало політику адаптації підприємства до інфляційних процесів в економіці України та прагнення утримати кваліфіковані кадри на промисловому майданчику в Харкові.

Важливим позитивним індикатором є динаміка частки витрат на оплату праці у чистому доході від реалізації. У 2022–2023 роках цей показник утримувався на рівні 21,93–22,33 %. Це свідчить про високу трудомісткість виробництва в умовах початкового етапу адаптації бізнесу після реорганізації. Проте у 2024–2025 роках частка ФОП у доході знижується до 21,19 % та 20,55 % відповідно. Таке зниження (на 1,38 % в абсолютному вимірі) є класичною ознакою підвищення економічної ефективності: темпи зростання чистого доходу (138,8 %) випереджали темпи зростання витрат на оплату праці (130 %). Це забезпечило підприємству додатковий фінансовий простір для формування чистого прибутку.

Важливим при формуванні витрат на оплату праці на ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» є дослідження їх внутрішньої структури за категоріями виплат. Відповідно до чинного законодавства фонд оплати праці поділяється на основну заробітну плату, додаткову плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Аналіз компонентної структури ФОП представлено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Структура та динаміка компонентів фонду оплати праці**ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» за 2022–2025 рр.**

Складові фонду оплати праці	2022 рік	2023 рік	2024 рік	2025 рік	Питома вага 2022, %	Питома вага 2025, %	Зміна питомої ваги (+/-)
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Основна заробітна плата (оклади, тарифні ставки)	11642,4	12176,8	13529,8	14177,7	63,0	59,0	-4,0
2. Додаткова заробітна плата	5359,2	5892,0	6654,0	7449,3	29,0	31,0	+2,0
у тому числі:							
- премії за виробничі результати	2772,0	3142,4	3548,8	4085,1	15,0	17,0	+2,0
- доплати та надбавки (суміщення, кваліфікація)	1478,4	1571,2	1774,4	1922,4	8,0	8,0	0,0
- оплата відпусток та невідпрацьованого часу	1108,8	1178,4	1330,8	1441,8	6,0	6,0	0,0
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	1478,4	1571,2	1996,2	2403,0	8,0	10,0	+2,0
Всього фонд оплати праці	18480,0	19640,0	22180,0	24030,0	100,0	100,0	X

Джерело: розраховано автором на базі внутрішніх реєстрів бухгалтерського обліку (журналів-ордерів за рахунком 66) підприємства

Аналіз структурних зрушень у складі фонду оплати праці виявляє якісну трансформацію мотиваційної моделі підприємства. Протягом 2022–2025 років спостерігається поступове зниження частки основної заробітної плати – з 63 % до 59 % (абсолютне зниження питомої ваги на 4 %). Попри те, що в абсолютній сумі основна зарплата зросла з 11642,4 тис. грн до 14177,7 тис. грн, її відносне домінування зменшилося. Це обумовлено тим, що керівництво ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» свідомо стримувало неконтрольоване зростання постійної (окладної) частини витрат, щоб мінімізувати фінансові ризики в періоди нестабільності.

Водночас частка додаткової заробітної плати зросла з 29 % до 31 %. Цей приріст забезпечено виключно за рахунок збільшення питомої ваги премій за виробничі результати (з 15 % у 2022 році до 17 % у 2025 році). Таке зростання преміального фонду (до 4085,1 тис. грн у 2025 році) свідчить про посилення орієнтації підприємства на результативність роботи, що узгоджується із впровадженням елементів KPI-орієнтованих систем стимулювання для виробничих цехів та менеджменту збуту. Доплати компенсаційного характеру та оплата відпусток залишалися стабільними у відносному вираженні (8 % та 6 % відповідно).

Позитивною тенденцією є також зростання частки інших заохочувальних та компенсаційних виплат з 8 % до 10 % (+2 %). Сюди входять одноразові виплати за успішне завершення інжинірингових проєктів з монтажу вентиляційного обладнання великої потужності, а також елементи матеріальної допомоги. Зміна структури ФОП на користь змінної (стимулюючої) частини підвищує гнучкість витрат підприємства: у разі погіршення ринкової кон'юнктури підприємство зможе оперативно знизити витрати без порушення законодавчих гарантій щодо мінімальних окладів.

Наступним важливим етапом аналізу є оцінка витрат на оплату праці за центрами їх виникнення (функціональними сегментами бізнесу). Оскільки ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» поєднує машинобудівне виробництво, торгівлю та сервіс, витрати на оплату праці розподіляються за різними класами рахунків витрат (23, 91, 92, 93, 94). Дані про функціональний розподіл ФОП наведено в таблиці 2.6.

Функціональний аналіз показує, що половина всього фонду оплати праці підприємства сконцентрована безпосередньо у сфері виробництва – на рахунку 23 (52 % у 2022 році та 50 % у 2025 році). Це підтверджує чітко виражений промисловий статус ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ». Незначне зменшення частки прямих виробничих витрат на оплату праці (на 2 %) пов'язане з модернізацією та автоматизацією окремих технологічних процесів збирання холодильних камер, що дозволило оптимізувати чисельність

робітників-відрядників. Частка загальновиробничого персоналу (цехове управління, майстри, ремонтні служби) також скоротилася на 2 % (з 18 % до 16 %), що вказує на підвищення ефективності управління на рівні виробничих цехів.

Таблиця 2.6

**Розподіл витрат на оплату праці ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» за
центрами виникнення витрат (функціональними напрямками)
за 2022–2025 рр.**

Центр виникнення витрат (рахунок обліку)	2022 рік, тис. грн	2025 рік, тис. грн	Питома вага		Абсолютне відхилення суми, тис. грн	Зміна питомої ваги (+/-)
			2022, %	2025, %		
1	2	3	4	5	6	7
1. Прямі виробничі витрати (Рахунок 23)	9609,6	12015,0	52,0	50,0	+2405,4	-2,0
2. Загальновиробничі витрати (Рахунок 91)	3326,4	3844,8	18,0	16,0	+518,4	-2,0
3. Адміністративні витрати (Рахунок 92)	2402,4	3123,9	13,0	13,0	+721,5	0,0
4. Витрати на збут (Рахунок 93)	2217,6	3844,8	12,0	16,0	+1627,2	+4,0
5. Інші операційні витрати (Рахунок 94)	924,0	1201,5	5,0	5,0	+277,5	0,0
Всього фонд оплати праці	18480,0	24030,0	100,0	100,0	+5550,0	X

Джерело: розраховано автором за даними аналітичного обліку витрат підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» [46]

Адміністративні витрати на оплату праці (керівництво, бухгалтерія, юридична та кадрова служби) стабільно утримувалися на рівні 13 % від загального ФОП. В абсолютній сумі вони зросли з 2402,4 тис. грн до 3123,9 тис. грн, що обумовлено залученням додаткових фахівців з економічного аналізу та автоматизації обліку для подолання кризових явищ та стабілізації ліквідності.

Найбільш динамічним структурним зрушенням стало суттєве зростання частки витрат на оплату праці в комерційній сфері (витрати на збут, рахунок

93) – з 12 % у 2022 році до 16 % у 2025 році. В абсолютному вираженні витрати на оплату праці менеджерів зі збуту, маркетологів та спеціалістів із логістики зросли на 1627,2 тис. грн (майже на 73 %). Таке зростання є виправданим, тому що саме активізація комерційної служби та розширення ринків збуту продукції машинобудування по всій Україні дозволили підприємству збільшити чистий дохід від реалізації з 84,2 млн грн до 116,9 млн грн. Збільшення фінансового стимулювання збутового персоналу здійснювалося через систему відсотків від продажів (бонусів), що безпосередньо вплинуло на результативність операційної діяльності.

Витрати на оплату праці на рахунку 94 (персонал, що обслуговує об'єкти нерухомості для здачі в оренду) залишилися незмінними у відносному вираженні – 5 %.

Завершальним етапом аналізу є оцінка ефективності витрат на оплату праці. Для цього використовується система взаємопов'язаних показників, що базуються на порівнянні темпів продуктивності праці та її оплати, а також розрахунку показників доходомісткості та прибутковості витрат [29]. Основні індикатори ефективності представлено в таблиці 2.7.

Головним економічним законом раціональної організації оплати праці є випереджаюче зростання продуктивності праці порівняно зі зростанням середньої заробітної плати ($I_{пп} > I_{зп}$). На ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» цей закон повністю виконується. За аналізований чотирирічний період темп зростання продуктивності праці склав 131 % (вона збільшилася з 501,5 тис. грн/особу до 657,0 тис. грн/особу), тоді як темп зростання середньорічної заробітної плати становив 122,7 %. Розрахований коефіцієнт випередження становить:

$$K_{вип} = 131 \% / 122,7 \% = 1,068$$

Це означає, що на кожний відсоток зростання заробітної плати підприємство отримувало 1,068 % приросту продуктивності праці. Така пропорція є економічно виправданою, оскільки вона створює джерело для

накопичення капіталу, розширеного відтворення виробництва та оптимізації витрат собівартості.

Таблиця 2.7

**Показники ефективності використання витрат на оплату праці
ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» за 2022–2025 рр.**

Показник/Індикатор ефективності	2022 рік	2023 рік	2024 рік	2025 рік	Абсолютне відхилення 2025/2022 (+/-)	Темп зростання 2025/2022, %
1	2	3	4	5	6	7
1. Продуктивність праці (чистий дохід на 1 робітника), тис. грн/особу	501,5	532,9	608,6	657,0	+155,5	131,0
2. Середньорічна заробітна плата 1 робітника, тис. грн/особу	110,0	119,03	128,95	135,0	+25,0	122,7
3. Коефіцієнт випередження (Іпп/ Ізп)	X	X	X	X	X	1,068
4. Обсяг чистого доходу на 1 грн витрат на оплату праці (доходовіддача ФОП), грн	4,56	4,48	4,72	4,87	+0,31	106,8
5. Обсяг чистого прибутку на 1 грн витрат на оплату праці (прибутковість ФОП), грн	0,10	0,11	0,18	0,21	+0,11	210,0
6. Коефіцієнт ефективності витрат на оплату праці (прибуток / (ФОП + ЄСВ))	0,082	0,093	0,147	0,175	+0,093	213,4

Джерело: розраховано автором на базі даних фінансової звітності підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» [46]

Динаміка показника доходівіддачі ФОП підтверджує загальну позитивну тенденцію: якщо у 2022 році одна гривня витрат на оплату праці забезпечувала отримання 4,56 грн чистого доходу, то у 2025 році цей показник досягне 4,87 грн (зростання на 6,8 %). На кожну гривню, інвестовану в персонал, підприємство почало отримувати більше грошової виручки.

Найбільш позитивні зміни відбулися з показником прибутковості фонду оплати праці. У 2022 році кожна гривня ФОП генерувала лише 0,1 грн (10 копійок) чистого прибутку, що було наслідком низької рентабельності та високої собівартості продукції. Проте внаслідок оптимізації структури виплат (збільшення частки премій за результат) та стрімкого зростання прибутку, у 2024 році прибутковість ФОП склала 0,18 грн, а у 2025 році на рівні 0,21 грн (зростання у 2,1 рази). Коефіцієнт загальної ефективності витрат на оплату праці з урахуванням нарахувань ЄСВ аналогічно зріс з 0,082 до 0,175.

Отже, результати проведеного аналізу витрат на оплату праці в ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ», свідчить, що підприємство демонструє високу динаміку нарощування фонду оплати праці (на 30 % за 4 роки), що супроводжується інтенсифікацією використання людських ресурсів: чисельність персоналу зросла на 6 %, а середня заробітна плата – на 22,7 %. Внутрішня структура ФОП зазнала позитивних змін через збільшення частки преміальних та заохочувальних виплат за рахунок зменшення постійного окладного базису, що суттєво підвищило мотиваційний потенціал системи оплати праці.

Функціональний перерозподіл витрат на користь комерційної служби (збуту) довів свою ефективність, ставши основним драйвером зростання чистого доходу підприємства. Виконання золотого правила менеджменту – випередження темпів продуктивності праці над її оплатою – дозволило підприємству суттєво підвищити прибутковість ФОП (у 2,1 рази) та закласти міцний фундамент для подолання проблеми фінансової залежності та дефіциту ліквідності у майбутніх періодах. Водночас для подальшого розвитку ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» доцільно розробити детальніші механізми грейдингу посад та диференціації окладів залежно від рівня індивідуальних компетенцій працівників.

ВИСНОВКИ ДО 2 РОЗДІЛУ

У другому розділі кваліфікаційної роботи виконано комплексне дослідження організаційно-економічної діяльності, діючої системи бухгалтерського обліку, а також проведено детальний аналіз динаміки й структури витрат на оплату праці ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ». За результатами проведеного дослідження сформовано наступні висновки:

1. За результатами оцінки організаційно-економічної характеристики підприємства встановлено, що ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» є виробничо-торговельним суб'єктом господарювання машинобудівного профілю, яке спеціалізується на повному циклі проєктування, виготовлення та сервісного обслуговування промислового холодильного устаткування. Наявна лінійно-функціональна структура управління є раціональною для масштабів бізнесу, оскільки забезпечує чіткий розподіл повноважень. Аналіз основних економічних індикаторів за 2022–2025 роки виявив позитивну динаміку розширення ділової активності: чистий дохід від реалізації зріс на 38,8 % (до 116950,0 тис. грн), а чистий прибуток збільшився майже втричі (до 5120,0 тис. грн). Проте зафіксовано й негативну тенденцію – перевищення обсягу зобов'язань над активами, що вказує на дефіцит власного оборотного капіталу та фінансову залежність від позикових джерел, актуалізуючи пошук внутрішніх резервів оптимізації витрат.

Оцінка чинної системи організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці свідчить, що обліковий процес на підприємстві повністю регламентований нормативно-правовими актами України та вимогами НП(С)БО 26 «Виплати працівникам». Залежно від категорій персоналу належним чином побудовано первинний облік (табелі обліку робочого часу за формою № П-5, індивідуальні та бригадні наряди, акти виконаних робіт). Синтетичний облік ведеться на пасивному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» із деталізацією за субрахунками (661, 662, 663), а витрати на оплату праці диференціюються за центрами їх виникнення (рахунки 23, 91, 92, 93, 94).

2. На основі аналізу динаміки та компонентної структури фонду оплати праці (ФОП) визначено, що загальні витрати підприємства на оплату праці за 4 роки зросли на 30 % (з 18480,0 тис. грн до 24030,0 тис. грн). Це супроводжувалося випереджаючим інтенсивним зростанням середньомісячної заробітної плати одного працівника на 22,7 % (до 11250,0 грн) на тлі помірного збільшення чисельності персоналу на 6 %. Внутрішня структура ФОП зазнала якісної трансформації: питома вага постійної (окладної) частини знизилася з 63 % до 59 %, натомість частка додаткової заробітної плати зросла до 31 % за рахунок збільшення обсягу виробничого преміювання. Така реструктуризація підвищила гнучкість бюджету витрат підприємства та посилила зв'язок між фінансовим результатом компанії та індивідуальним внеском працівників.

За допомогою функціонального аналізу витрат на оплату праці підтверджено промисловий статус підприємства – 50 % ФОП стабільно акумулюється безпосередньо у сфері виробництва (рахунок 23). Головним прогресивним структурним зрушенням стало капітальне збільшення частки витрат на оплату праці працівників збуту (з 12 % до 16 %, або на 73,4 % в абсолютній сумі), що через систему бонусів від продажів виступило основним рушієм диверсифікації ринків, нарощення клієнтської бази та максимізації чистого операційного доходу компанії.

Оцінка ефективності використання коштів на оплату праці довела високу економічну виправданість діючої на ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» системи матеріального стимулювання. На підприємстві чітко виконується базове економічне правило: темпи зростання продуктивності праці (131 %) випереджають темпи зростання її оплати (122,7 %), що підтверджується коефіцієнтом випередження на рівні 1,068. Внаслідок цього показник доходівіддачі ФОП збільшився до 4,87 грн чистого доходу на кожен гривню витрат на оплату праці, а прибутковість ФОП зросла у 2,1 рази (до 0,21 грн прибутку на 1 грн витрат), що створює стійкі фінансові передумови для стабілізації загальної ліквідності підприємства у майбутньому.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ОБЛІКУ І АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

3.1 Пропозиції щодо удосконалення системи обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

Комбінований характер діяльності ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» (виробництво промислових холодильних машин, інжиніринговий монтаж та сервісне обслуговування) зумовлює високу трудомісткість первинного документування. Щомісячна обробка великої кількості первинних документів: нарядів на відрядна роботу, маршрутних листів та табелів обліку використання робочого часу (форма № П-5) бухгалтером із розрахунків з персоналом створює ризики виникнення технічних помилок та уповільнює процес закриття звітного періоду.

Для усунення цих недоліків пропонується здійснити перехід від частково автоматизованої системи до комплексної інтегрованої ERP-платформи (на базі сучасних конфігурацій BAS ERP або спеціалізованих модулів «BAS Комплексне управління підприємством»). Головною метою цього етапу є повна цифровізація «життєвого циклу» розрахунків із персоналом: від фіксації виходу на роботу до автоматичного формування податкової звітності [39].

У межах удосконалення первинного обліку розрахунків з оплати праці пропонується впровадити наступні елементи:

1. Електронне табелювання з інтеграцією СКУД (Система контролю та управління доступом): електронні перепустки/біометричні термінали на прохідній заводу із програмним модулем бухгалтерського обліку. Дані про фактичний час перебування робітника на робочому місці автоматично імпортуються в електронну форму № П-5. Це ліквідує практику ручного

заповнення табелів майстрами цехів та унеможливить приписки невідпрацьованого часу.

2. Цифровізація виробничих нарядів – для сервісних бригад та робітників-відрядників пропонується впровадити систему штрихкодування маршрутних карт та заповнення електронних нарядів безпосередньо на робочих місцях через термінали збору даних або корпоративні планшети. Майстер дільниці після приймання відділом технічного контролю готового вузла холодильного агрегату сканує штрихкод замовлення, і дані про виконаний обсяг робіт миттєво потрапляють в базу бухгалтерії, закріплюючись за табельним номером конкретного виконавця або бригади.

Модернізація аналітичного обліку вимагає також зміни підходу до кодування об'єктів обліку. Для забезпечення керівництва оперативною інформацією пропонуємо розширити аналітику до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» шляхом введення трирівневої системи аналітичних розрізів (субконто) в обліковій програмі (рис. 3.1).

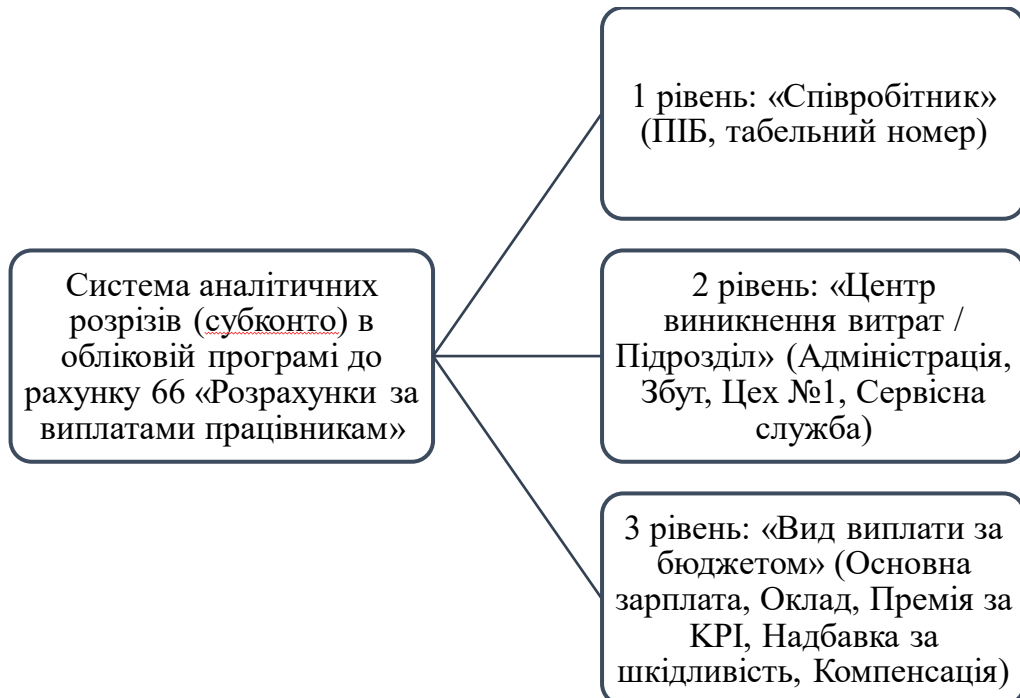


Рис. 3.1. Система аналітичних розрізів (субконто) в обліковій програмі до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Джерело: авторська розробка

Це дозволить без додаткових трансформацій швидко формувати звіти для фінансового директора щодо структури витрат на персонал у будь-якому аналітичному розрізі.

Важливим резервом підвищення якості облікового процесу та посилення фінансової стійкості ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» є чітке дотримання вимог НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [7] та МСБО 19 в частині створення забезпечення (резерву) майбутніх витрат на оплату відпусток. Аудит облікової політики підприємства показав, що наразі суб'єкт господарювання відображає витрати на оплату відпусток у загальному порядку – у тому місяці, коли вони фактично нараховані. Такий підхід порушує принцип обачності та відповідності доходів і витрат звітного періоду. Оскільки промислове виробництво кліматичного та холодильного обладнання має сезонні коливання, масовий вихід працівників у відпустки в літній період призводить до штучного перекосу собівартості: у червні-серпні витрати на оплату праці різко зростають, знижуючи операційний прибуток.

Пропонується зобов'язати бухгалтерію ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» щомісячно розраховувати та створювати резерв відпусток із відображенням на пасивному рахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток». Алгоритм розрахунку щомісячного відрахування ($З_{\text{відп}}$) наведено за формулою (3.1):

$$З_{\text{відп}} = \text{ФОП}_{\text{міс}} \times K_{\text{рез}} \times K_{\text{ЕСВ}} \quad (3.1)$$

Де:

$\text{ФОП}_{\text{міс}}$ – фактичний фонд оплати праці поточного місяця за відповідною категорією персоналу;

$K_{\text{рез}}$ – коефіцієнт резервування, який розраховується на початку року як відношення планової річної суми витрат на оплату відпусток до планового річного ФОП;

$K_{\text{ЕСВ}}$ – коефіцієнт, що враховує нарахування єдиного соціального внеску ($1 + 0,22 = 1,22$).

Впровадження запропонованого механізму змінить схему бухгалтерських проведення. Замість прямого списання відпускних на витрати, нарахування резерву буде рівномірно розподілятися протягом року, а фактична оплата відпусток – покриватися за рахунок створеного забезпечення. Бухгалтерський журнал проводок матиме наступний вигляд [8; 9]:

1. Щомісячне створення резерву (протягом року):
 - Дт 23, 91, 92, 93, 94 – Кт 471 – нараховано забезпечення на оплату майбутніх відпусток працівникам відповідних підрозділів;
 - Дт 23, 91, 92, 93, 94 – Кт 651 – нараховано ЄСВ на суму створеного забезпечення відпусток.
2. Фактичне нарахування відпускних працівнику:
 - Дт 471 – Кт 661 – нараховано суму відпускних за рахунок раніше створеного резерву;
 - Дт 471 – Кт 651 – нараховано ЄСВ на суму відпускних за рахунок забезпечення.

Завдяки цьому собівартість продукції ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» звільниться від сезонних шоків, що дозволить фінансово-економічній службі точніше прораховувати маржинальний прибуток та встановлювати конкурентні ціни на ринку.

Керівництво ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» почало перебудову мотиваційної системи, збільшивши частку додаткової заробітної плати (премій) до 17 %. Проте чинне положення про преміювання має загальний характер і базується переважно на суб'єктивній оцінці керівників підрозділів. Це знижує реальний стимулюючий ефект грошових витрат.

Для підвищення ефективності використання ФОП пропонується впровадити диференційовану систему оплати праці на основі Ключових показників ефективності (KPI). Система передбачає розділення заробітної плати всіх працівників на дві чіткі частини: фіксовану (гарантований оклад згідно зі штатним розписом – 60–70 %) та змінну (бонус за виконання індивідуальних та колективних KPI – 30–40%) (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Матриця ключових показників ефективності (КРІ) для базових категорій персоналу ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

Категорія персоналу	Назва показника (КРІ)	Вага у премії	Критерій оцінювання
1	2	3	4
1. Виробничий персонал (Сервісні бригади, монтажники)	КРІ 1: Дотримання строків монтажу	40% (0,4)	Виконання замовлень без порушення графіку
	КРІ 2: Коефіцієнт якості роботи	40% (0,4)	Відсутність рекламаций протягом 30 днів
	КРІ 3: Ощадливість ресурсів	20% (0,2)	Відповідність нормам витрат матеріалів
2. Комерційна служба (Менеджери відділу збуту)	КРІ 1: Виконання плану продажів	50% (0,5)	Обсяг реалізації обладнання (тис. грн)
	КРІ 2: Залучення нових клієнтів	30% (0,3)	Чистий дохід від нових контрагентів
	КРІ 3: Контроль дебіторської заборгованості	20% (0,2)	Відсутність простроченого боргу
3. Адміністративний персонал (на прикладі бухгалтерії)	КРІ 1: Мінімізація податкових ризиків	40% (0,4)	Відсутність штрафів від контролюючих органів
	КРІ 2: Оперативність звітності	40% (0,4)	Закриття звітного періоду до 5 числа місяця
	КРІ 3: Рівень діджиталізації обліку	20% (0,2)	Успішне впровадження модулів BAS ERP

Джерело: розроблено автором на основі організаційної структури та специфіки діяльності ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

Розрахунок перемінної частини (П) здійснюється за формулою (3.2):

$$П = П_{\text{макс}} \times \sum_{i=1}^n (B_i \times \text{Коеф}_i) \quad (3.2)$$

Де:

$П_{\text{макс}}$ – максимально можлива премія за планом;

B_i – питома вага і-го показника КРІ;

Коеф_i – коефіцієнт виконання і-го показника (від 0 до 1).

Впровадження гнучкої КРІ-моделі безпосередньо вплине на бухгалтерський аналітичний облік: нарахування перемінної частини буде супроводжуватися оформленням «Картки виконання КРІ», яка затверджується HR-директором та додається до розрахунково-платіжної відомості як первинний документ-підстава для нарахування додаткової заробітної плати.

3.2 Аналіз результативності запропонованих заходів на прикладі підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

Модернізація обліково-аналітичної системи та реструктуризація кадрової політики на сучасному промисловому підприємстві потребує залучення стартового капіталу. Впровадження інноваційних рішень у сфері обліку розрахунків із персоналом є капіталомістким інвестиційним проектом, спрямованим на підвищення операційної ефективності бізнесу. Відповідно, рекомендації щодо інтеграції ERP-платформи BAS, автоматизації первинного обліку за допомогою СКУД і штрихкодуювання, а також реформування системи преміювання на основі KPI-моделі вимагають фінансово-економічного обґрунтування.

Запропоновані комплексні заходи передбачають виникнення визначених одноразових капітальних витрат. Бюджет інвестиційного проекту модернізації обліково-аналітичної системи ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» деталізовано за функціональними статтями витрат:

- придбання ліцензійного програмного забезпечення (модулі «BAS ERP» та «BAS Комплексне управління підприємством»): 115,0 тис. грн (включаючи клієнтські ліцензії на робочі місця бухгалтерів, працівників кадрової служби та майстрів виробничих цехів);
- придбання апаратного забезпечення та інфраструктурна інтеграція: 95,0 тис. грн (закупівля промислових сканерів штрихкодів, терміналів збору даних для виробничих дільниць, біометричних контролерів для інтеграції діючої СКУД з обліковою базою, а також додаткового серверного обладнання для забезпечення безперебійного хмарного збереження даних);
- оплата послуг сторонніх сертифікованих програмістів-інтеграторів: 80,0 тис. грн (налаштування конфігурації під специфіку машинобудівного виробництва ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ», кодування алгоритмів щомісячного автоматичного розрахунку забезпечення відпусток на

субрахунку 471, розробка інтерфейсів для введення індивідуальних карток КРІ та проєктування аналітичних реєстрів);

– навчання та адаптація персоналу: 30,0 тис. грн (проведення спеціалізованих тренінгів для працівників бухгалтерії, кадрової служби, економічного відділу та керівників лінійних підрозділів та недопущення збоїв на етапі дослідної експлуатації системи).

Таким чином, сукупні одноразові витрати на реалізацію проєкту для підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» становитимуть 320,0 тис. грн. Водночас очікуваний сукупний економічний ефект формується під впливом визначених ринкових та внутрішньогосподарських факторів:

1. Оптимізація чисельності та витрат на утримання обліково-управлінського персоналу. Перехід на автоматизований імпорт даних із СКУД до електронної форми № П-5 («Табель обліку використання робочого часу») та сканування штрихкодів нарядів повністю ліквідує необхідність ручного перенесення інформації з паперових носіїв, на яке раніше витрачалося до 40 % робочого часу бухгалтерів та кадровиків. Це дає змогу оптимізувати чисельність адміністративного персоналу на 2 штатні одиниці (за рахунок природного вибуття або перепрофілювання працівників). Зменшення витрат на оплату праці з нарахуваннями забезпечить пряме зниження адміністративних витрат підприємства на 45,0 тис. грн на рік.

2. Елімінація внутрішніх втрат робочого часу: ліквідація практики ручного табелювання, унеможливлення невідпрацьованих годин чи фальсифікації обсягів виконаних робіт відрядниками (оскільки кожен наряд прив'язується до унікального штрихкоду випущеної деталі чи вузла, підтвердженого ВТК) призведе до очищення фонду оплати праці від непродуктивних виплат. За прогнозними розрахунками, це знизить невиправдані виплати ФОП орієнтовно на 1,5 % від загального обсягу, що у грошовому еквіваленті становить близько 360,0 тис. грн на рік чистої економії коштів підприємства.

3. Активізація людського капіталу та зростання ринкової результативності: впровадження КРІ-стимулювання безпосередньо пов'язує фінансову винагороду з кінцевим результатом. Для комерційної служби (відділу збуту) прив'язка бонусів до обсягів продажів та контролю дебіторської заборгованості виступить потужним імпульсом для розширення клієнтської бази по всій Україні. Для сервісної служби це означатиме скорочення строків монтажу та пусконаладження холодильного обладнання за збереження високої якості. За розрахунками департаменту маркетингу, прогнозований додатковий приріст продуктивності праці на 5,5 % конвертується у збільшення обсягів реалізації продукції та принесе підприємству додатковий чистий прибуток у розмірі щонайменше 480,0 тис. грн на рік.

Для системного відображення взаємозв'язку між впровадженням інновацій та зміною фінансово-майнового стану підприємства проведено комплексний розрахунок прогнозних показників ефективності використання фонду оплати праці після впровадження рекомендацій на звітний рік (табл. 3.2).

Економічний аналіз даних, представлених у таблиці 3.2, дозволяє детально визначити трансформацію фінансових показників ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»:

- ділова активність та виручка: чистий дохід від реалізації продукції машинобудування демонструє висхідний тренд, збільшуючись на 5,5 % (+6430,0 тис. грн) – до рівня 123380,0 тис. грн, що є безпосереднім результатом підвищення комерційної мотивації персоналу відділу збуту;
- управління витратами та кадровий склад: незважаючи на скорочення середньооблікової чисельності персоналу на 2 особи (-1,12 %) внаслідок автоматизації рутинних облікових операцій, загальний фонд оплати праці (ФОП) зростає на 2,58 % (+620,0 тис. грн). Це зростання є виправданим та контрольованим: воно відбувається за рахунок виплати реальних преміальних бонусів працівникам за виконання і перевиконання встановлених

карт КРІ. Відповідно, пропорційно зростають і нарахування на соціальні заходи (ЄСВ) – на 136,4 тис. грн.

Таблиця 3.2

Прогнозні показники ефективності використання витрат на оплату праці ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» після впровадження рекомендацій

Показник	2025 р.	Прогнозний рівень з урахуванням заходів	Абсолютне відхилення (+/-)	Темп приросту, %
1	2	3	4	5
1. Чистий дохід від реалізації, тис. грн	116950,0	123380,0	+6430,0	5,50
2. Фонд оплати праці (ФОП), тис. грн	24030,0	24650,0	+620,0	2,58
3. Відрахування на ЄСВ (22%), тис. грн	5286,6	5423,0	+136,4	2,58
4. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	178	176	-2	-1,12
5. Чистий прибуток підприємства, тис. грн	5120,0	6005,0	+885,0	17,29
6. Продуктивність праці 1 робітника, тис. грн/особу	657,0	701,0	+44,0	6,70
7. Середньорічна заробітна плата, тис. грн/особу	135,0	140,06	+5,06	3,75
8. Коефіцієнт випередження (Іпп / Ізп)	1,068	1,028	X	X
9. Доходовіддача ФОП (Чистий дохід / ФОП), грн	4,87	5,01	+0,14	2,87
10. Прибутковість ФОП (Чистий прибуток / ФОП), грн	0,21	0,24	+0,03	14,29

Джерело: розраховано та сформовано автором на основі прогнозних розрахунків

– інтенсифікація праці: важливим позитивним індикатором є те, що індивідуальна результативність випереджає динаміку винагороди. Продуктивність праці одного робітника зростає на 6,7 % (з 657,0 до 701,0 тис. грн/особу), тоді як середньорічна заробітна плата збільшується лише на 3,75 % (до 140,06 тис. грн/особу);

– коефіцієнт випередження: запропонована модель повністю відповідає закону розширеного відтворення, згідно з яким темпи зростання продуктивності праці повинні випереджати темпи зростання її оплати ($I_{пп} > I_{зп}$). У прогностному періоді індекс продуктивності праці становить 1,067, а індекс середньої заробітної плати – 1,0375. Коефіцієнт випередження дорівнює:

$$K_{вип} = 1,067 / 1,0375 = 1,028$$

Хоча в абсолютному значенні цей показник дещо нижчий за базовий (1,068), він є більш стійким та збалансованим, оскільки базується не на стримуванні заробітної плати.

– ефективність витрат на персонал: доходівіддача ФОП сягає 5,01 грн чистого доходу на кожну гривню, інвестовану в персонал (приріст на 2,87 %). Найбільш капітальний та показовий результат зафіксовано за індикатором прибутковості витрат: інтегральний показник ефективності використання ФОП зростає на 14,29 %, забезпечуючи генерування 24 копійок чистого прибутку з кожної гривні витрат на оплату праці (проти 21 копійки у 2025 році). Як наслідок, сукупний чистий прибуток підприємства демонструє стрибкоподібне зростання на 17,29 % (+885,0 тис. грн) – до 6005,0 тис. грн.

Для оцінки капітальної ефективності проєкту розраховано термін окупності інвестицій (РР). Оскільки додатковий приплив грошових коштів становить $\Delta ЧП = 885,0$ тис. грн/рік, а обсяг стартових капіталовкладень дорівнює $IC = 320,0$ тис. грн, термін окупності у роках складе:

$$РР = IC / \Delta ЧП = 320,0 / 885,0 = 0,36 \text{ року}$$

Помноживши отримане значення на 12 місяців, отримаємо період повернення коштів: $0,36 \times 12 = 4,3$ місяця. Це означає, що проєкт повністю поверне вкладені в нього грошові ресурси вже за перші 4-5 місяців активної експлуатації ERP-системи.

Розрахуємо норму прибутку на капітал (коефіцієнт ефективності інвестицій – ARR):

$$ARR = \Delta \text{ЧП/ІС} \times 100 \% = 885,0/320,0 \times 100 \% = 276,56 \%$$

Таке високе значення коефіцієнта свідчить про надзвичайну рентабельність витрат на автоматизацію обліку та впровадження КРІ на ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ».

Генерування додаткового чистого прибутку у розмірі 885,0 тис. грн має для підприємства стратегічне значення. Отриманий фінансовий ресурс дозволить не лише миттєво компенсувати стартові витрати на діджиталізацію, а й сформує вільний грошовий потік, який менеджмент підприємства зможе спрямувати на поступове погашення поточних кредиторських зобов'язань. Це безпосередньо працюватиме на подолання фінансової напруженості та дефіциту ліквідності, які були виявлені на підприємстві.

Таким чином, запропоновані рекомендації мають комплексний характер і спрямовані на всебічне вдосконалення системи обліку та управління діяльністю ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ». Їх реалізація забезпечує вирішення взаємопов'язаних нормативно-методологічних, технологічних та стратегічно-економічних завдань. Зокрема, удосконалення облікової політики шляхом створення забезпечень на субрахунку 471 сприятиме більш рівномірному розподілу витрат між звітними періодами, підвищенню достовірності фінансової звітності та стабілізації показників собівартості продукції. Водночас автоматизація процесів формування первинної документації та інтеграція відповідних функцій у ERP-систему дозволять суттєво скоротити трудомісткість облікових операцій, усунути паперовий документообіг, підвищити оперативність обробки інформації та мінімізувати ризик виникнення помилок через людський фактор. У стратегічному вимірі впровадження зазначених заходів створить передумови для підвищення ефективності управлінських рішень, зростання прибутковості підприємства, зміцнення його фінансово-економічної стійкості та посилення конкурентних позицій на ринку в умовах сучасних макроекономічних викликів і високого рівня невизначеності бізнес-середовища.

ВИСНОВКИ ДО 3 РОЗДІЛУ

У третьому розділі досліджено напрями удосконалення методики бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ». На основі проведеного дослідження встановлено, що підвищення ефективності управління витратами на персонал значною мірою залежить від рівня автоматизації облікових процесів, якості аналітичного забезпечення, дотримання вимог чинних стандартів бухгалтерського обліку та застосування сучасних підходів до мотивації працівників.

1. Запропоновано напрями удосконалення системи бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ», які передбачають впровадження інтегрованої ERP-системи BAS ERP, автоматизацію первинного обліку шляхом електронного табелювання та інтеграції із системою контролю і управління доступом (СКУД), цифровізацію виробничих нарядів, розширення аналітичного обліку за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», а також впровадження механізму створення забезпечення виплат відпусток на субрахунку 471. Реалізація запропонованих заходів дозволить підвищити достовірність облікових даних, скоротити трудомісткість обробки інформації, мінімізувати ризики помилок та забезпечити своєчасне формування управлінської і фінансової звітності.

Визначено, що впровадження електронного документообігу та автоматизованого збору інформації про використання робочого часу сприятиме підвищенню оперативності облікового процесу, посиленню контролю за використанням трудових ресурсів. Запропоноване створення резерву відпусток забезпечить дотримання принципу відповідності доходів і витрат, стабілізацію собівартості продукції та підвищення об'єктивності оцінки фінансових результатів діяльності підприємства.

Обґрунтовано доцільність удосконалення системи матеріального стимулювання працівників шляхом запровадження KPI-орієнтованої моделі

оплати праці. Запропоновано диференційовану систему преміювання для виробничого, комерційного та адміністративного персоналу на основі ключових показників ефективності. Встановлено, що прив'язка змінної частини заробітної плати до досягнення конкретних результатів діяльності сприятиме підвищенню продуктивності праці, покращенню якості виконання робіт, зростанню обсягів реалізації продукції та посиленню контролю за дебіторською заборгованістю. Водночас застосування КРІ забезпечить більш ефективне використання фонду оплати праці та підвищить мотивацію персоналу до досягнення стратегічних цілей підприємства.

2. Проведено оцінку економічної ефективності впровадження запропонованих заходів та визначено їх прогнозний вплив на результати діяльності ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ». Встановлено, що за умови реалізації рекомендацій чистий дохід від реалізації продукції може зрости на 6430 тис. грн, або на 5,5 %, а чистий прибуток – на 885 тис. грн, або на 17,29 %. При цьому продуктивність праці одного працівника збільшиться на 6,7 %, доходівддача фонду оплати праці – на 2,87 %, а прибутковість фонду оплати праці – на 14,29 %. Зазначені результати свідчать про суттєве підвищення ефективності використання трудових ресурсів та витрат на персонал.

Визначено інвестиційну доцільність реалізації проєкту модернізації обліково-аналітичної системи підприємства. Загальний обсяг інвестицій у впровадження ERP-платформи, автоматизацію первинного обліку та адаптацію персоналу становить 320 тис. грн. Розрахунки показали, що термін окупності проєкту становить 0,36 року, або близько 4,3 місяця, а коефіцієнт ефективності інвестицій (ARR) досягає 276,56 %. Це підтверджує високу економічну результативність запропонованих заходів та їх здатність забезпечити зростання прибутковості, підвищення фінансової стійкості, зміцнення конкурентних позицій і довгостроковий розвиток ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ».

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У кваліфікаційній роботі здійснено комплексне дослідження теоретичних, методичних і практичних аспектів обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ». За результатами проведеного дослідження встановлено, що система розрахунків з оплати праці займає важливе місце в системі управління підприємством, оскільки безпосередньо впливає на рівень мотивації персоналу, продуктивність праці, собівартість продукції, фінансові результати та конкурентоспроможність суб'єкта господарювання. За результатами дослідження сформульовано наступні висновки та пропозиції:

1. Визначено, що заробітна плата є складною обліково-економічною категорією, яка поєднує функції винагороди за працю, джерела доходу працівників, інструмента мотивації та важливого елемента витрат підприємства. Встановлено, що ефективна організація розрахунків з оплати праці забезпечує дотримання трудового законодавства, правильність нарахування виплат, достовірність фінансової звітності та формування якісного інформаційного забезпечення для прийняття управлінських рішень.

Узагальнено класифікаційні ознаки заробітної плати за складом фонду оплати праці, формою оплати, способом нарахування, джерелом віднесення на витрати та регулярністю виплат. Доведено, що використання класифікаційного підходу сприяє підвищенню ефективності бухгалтерського обліку, контролю та аналізу витрат на персонал.

2. Встановлено, що сучасна система організації оплати праці базується на використанні тарифного, безтарифного, контрактного та змішаного підходів до нарахування заробітної плати. Найбільш поширеним залишається тарифний підхід, який забезпечує об'єктивність та прозорість визначення розміру оплати праці.

Доведено, що структура заробітної плати включає основну та додаткову заробітну плату, компенсаційні, заохочувальні та соціальні виплати, а

доплати, надбавки та премії виступають важливими інструментами матеріального стимулювання працівників. Визначено, що сучасні тенденції розвитку систем оплати праці пов'язані з використанням КРІ-орієнтованих моделей мотивації, грейдингу, бонусних програм та інших інноваційних підходів, які сприяють підвищенню продуктивності праці та ефективності діяльності підприємства.

3. В процесі дослідження організаційно-економічної характеристики ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» встановлено, що підприємство є виробничо-торговельним суб'єктом машинобудівного профілю, який здійснює повний цикл проектування, виробництва, монтажу та сервісного обслуговування промислового холодильного обладнання. Аналіз основних економічних показників за 2022–2025 роки показав позитивну динаміку розвитку підприємства: чистий дохід від реалізації продукції зріс на 38,8 %, а чистий прибуток збільшився майже у три рази.

Встановлено наявність фінансової напруженості, що проявляється у перевищенні обсягу зобов'язань над активами та свідчить про дефіцит власного оборотного капіталу. Це зумовлює необхідність пошуку внутрішніх резервів підвищення ефективності використання ресурсів і вдосконалення системи управління витратами на персонал.

Дослідження чинної системи бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці показало, що на підприємстві забезпечено належну організацію первинного, аналітичного та синтетичного обліку відповідно до вимог чинного законодавства та НП(С)БО 26 «Виплати працівникам». Облік розрахунків з працівниками здійснюється на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» із використанням відповідних субрахунків, а витрати на оплату праці розподіляються за центрами їх виникнення.

4. Проведений аналіз динаміки та структури фонду оплати праці показав, що протягом 2022–2025 років загальний обсяг витрат на оплату праці збільшився на 30 %, а середньомісячна заробітна плата одного працівника зросла на 22,7 %. Водночас відбулося підвищення частки додаткової

заробітної плати та преміальних виплат, що свідчить про посилення ролі матеріального стимулювання у системі управління персоналом.

Встановлено, що діюча система матеріального стимулювання на ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» є економічно ефективною, оскільки темпи зростання продуктивності праці випереджають темпи зростання її оплати. Коефіцієнт випередження становить 1,068, що відповідає вимогам ефективного використання трудових ресурсів. У результаті доходівіддача фонду оплати праці зросла до 4,87 грн чистого доходу на 1 грн витрат на оплату праці, а прибутковість фонду оплати праці збільшилася більш ніж удвічі. Отримані результати підтверджують, що витрати на оплату праці на підприємстві мають інвестиційний характер та забезпечують зростання результативності господарської діяльності.

5. Обґрунтовано доцільність удосконалення системи бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці шляхом впровадження ERP-системи BAS ERP, автоматизації первинного обліку за допомогою електронного табелювання та інтеграції із системою контролю доступу, цифровізації виробничих нарядів і розширення аналітичного обліку за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Запропоновано впровадити механізм формування забезпечення виплат відпусток на субрахунку 471, що дозволить забезпечити дотримання принципу відповідності доходів і витрат, усунути сезонні коливання собівартості продукції та підвищити достовірність фінансової звітності.

Встановлено, що важливим напрямом підвищення ефективності використання фонду оплати праці є впровадження KPI-орієнтованої системи преміювання для виробничого, комерційного та адміністративного персоналу. Використання ключових показників ефективності сприятиме підвищенню продуктивності праці, покращенню якості виконання робіт, посиленню мотивації персоналу та більш раціональному використанню коштів на оплату праці.

6. Проведено оцінку економічної ефективності запропонованих заходів. Встановлено, що їх реалізація забезпечить зростання чистого доходу від реалізації продукції на 6430 тис. грн, або на 5,5 %, а чистого прибутку – на 885 тис. грн, або на 17,29 %. Продуктивність праці одного працівника збільшиться на 6,7 %, доходовіддача фонду оплати праці – на 2,87 %, а прибутковість фонду оплати праці – на 14,29 %.

Розрахунки підтвердили високу інвестиційну привабливість запропонованого проєкту: при обсязі інвестицій 320 тис. грн термін окупності становить лише 4,3 місяця, а коефіцієнт ефективності інвестицій досягає 276,56 %. Це свідчить про доцільність реалізації запропонованих заходів та їх значний позитивний вплив на фінансово-економічний стан підприємства.

Таким чином, реалізація запропонованих заходів щодо удосконалення бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» сприятиме підвищенню якості обліково-аналітичного забезпечення управління персоналом, зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності використання фонду оплати праці, зміцненню фінансової стійкості та забезпеченню довгострокового розвитку підприємства в умовах сучасного конкурентного середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» : наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 № 73. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text>
6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» : наказ Міністерства фінансів України від 31.12.1999 № 318. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00>
7. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>.
8. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291. База даних

«Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1557-11#Text>

9. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>

10. Про Примітки до річної фінансової звітності : наказ Міністерства фінансів України від 29.11.2000 № 302. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0904-00>

11. Методичні рекомендації щодо облікової політики підприємства : наказ Міністерства фінансів України від 27.06.2013 № 635. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0635201-13>.

12. Белінська О.В., Яцунська О.С. Облік оплати праці, утримань та відрахувань на соціальні заходи. Фінансовий облік-2: навч. посіб. / за ред. д.е.н., професора Н.О. Лоханової. Одеса: ротاپринт ОНЕУ, 2017. С. 89-137.

13. Бержанір І. А. Діагностика показників ліквідності підприємств. Фінансове забезпечення сталого розвитку економіки України: колективна монографія / за ред. Слатвінського М.А. Умань: ФОП Жовтий О. О., 2016. С. 151–156.

14. Васильчак С.В., Дубина М.П., Вівчарук О. М., Соловій С.Б. Зарубіжний досвід мотивації персоналу підприємства. *Формування ринкових відносин в Україні: збірник наукових праць*. 2018. № 10 (209). С. 69-75.

15. Волковська Л.О. Внутрішній контроль: економічна сутність та місце в системі управління. Науково-економічні аспекти розвитку підприємств аграрної сфери: облік, оподаткування і контроль. Всеукраїнська науково-практична Інтернет-конференція. (м. Херсон 21-22 листопада 2019 р.). Херсон: ДВНЗ «ХДАУ», 2019. С. 23-23.

16. Глухова С.В. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*. 2016. № 12.1 (40). С. 698–701.

17. Гуцаленко Л.В. Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. *Економіка і суспільство: електрон. наук. фах. вид. Мукачівський державний університет*. 2018. Вип. 18. С. 894-899.
18. Державна служба статистики України. Головна: Державна служба статистики України. URL: <https://stat.gov.ua/uk>.
19. Довгопол Н. В., Полозова Т. В., Радченко М. О. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Харків : ХНУРЕ, 2021. 300 с.
20. Домбровська Н. Р. Облікова політика доходів, витрат та фінансових результатів підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 9. С. 771–775. URL: <https://global-national.in.ua/issue-9-2016/17-vipusk-9-lyutij-2016/1806-dombrovska-n-r-oblikova-politika-dokhodiv-vitrat-ta-finansovikh-rezultativ-pidpriemstva>
21. Дробишева О.О., Домаш Д.В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_8_048.pdf
22. Дропа Я. Б. Фінансовий аналіз : навч. посіб. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2023. 238 с.
23. Економічна аналітика в бізнесі : навч. посіб. / за ред. О. С. Гринькевич, С. О. Матковського, А. В. Сидорової, Н. С. Струк. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2022. 480 с.
24. Спіфанова І. Ю., Джеджула В. В. Фінансовий аналіз та звітність : електронний практикум. 2-ге вид., доп. Вінниця : ВНТУ, 2022. 144 с.
25. Іванов А. М. Фінансово-економічні передумови розвитку підприємств у сучасних умовах. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка*. 2024. Вип. 52. URL: https://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/52_2024ua/14.pdf
26. Івата В., Погорєлова О., Бурлан С. Обліково-аналітичне забезпечення бізнес-процесів в умовах економічної нестабільності: ключові аспекти. *Економіка та суспільство*. 2023. № 50. URL: <https://economyandsociety.in.ua>

27. Каменська Т. О., Редько О. Ю. Внутрішній контроль і аудит в управлінні: практ. посіб. наук. шк. аудиту. Нац. центр обліку та аудиту. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агентство». 2015. С. 6-18
28. Кіндрацька Г. І., Білик М. С., Загородній А. Г. Економічний аналіз: підручник. Київ : Знання, 2016. 487 с.
29. Кожанова Є. П. Економічний аналіз : навч. посіб. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2017. 344 с.
30. Корягін М. В., Попкова О. О. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку. URL: http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/12691/1/21_108-119_Vis721menegment.pdf.
31. Крот Ю., Тихомирова А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки*. 2014. Вип. 36(3). С. 28-32. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2014_36\(3\)_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2014_36(3)_7).
32. Кужельний М. В., Левицька С. О. Організація обліку : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2019. 352 с.
33. Кулинич М. Б., Фатенок-Ткачук А. О., Мельник К. П. Облік, аналіз, аудит і оподаткування економічних суб'єктів: організаційно-методологічні аспекти : монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2023. 136 с.
34. Маркевич А. Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата» *Ефективна економіка*. 2015. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>
35. Непочатенко О. О. Теорія економічного аналізу : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2020. 272 с.
36. Носкова С.А., Татарченко О.М., Завойських Ю.А. Факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2015. № 6. С. 103-109.
37. Онищенко В. Форми оплати праці. *Головбух*. 2018. № 6. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7319-formi-oplati-prats>

38. Плиса В. Й., Плиса З. П. Бухгалтерський облік : підручник. 2-ге вид., випр. і доп. Львів : ННБК «АТБ», 2020. 440 с.
39. Порсюрова І.П., Мирошніченко А.М. Цифровізація обліку розрахунків з оплати праці торговельного підприємства. Розвиток економічних систем в умовах глобалізації : збірник тез доповідей І Міжнародної науково-практичної конференції (Україна, м. Харків, 14-16 листопада 2024 р.). [Електронний ресурс]. – Харків : ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2024.
40. Савчук В. К. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Ірпінь : Університет ДФС України, 2021. 388 с.
41. Садовська І. Б. Бухгалтерський облік : конспект лекцій. Луцьк, 2023. 257 с.
42. Статут Товариства з обмеженою відповідальністю «ХАРКІВХОЛОДМАШ». Харків, 2020. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/14307966/
43. Сукач О.О. Теоретичні аспекти класифікації витрат на оплату праці. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 4 (51). С. 144-151.
44. Суліменко Л., Киян А., Вітер С. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. *Бухгалтерський облік, аналіз та аудит*. 2018. № 18. С. 395-404.
45. Сьомченко В. В., Засипко К. О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 1. С. 121-127.
46. Фінансова звітність ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» за 2022-2024 роки. Харків, URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/14307966/
47. Ходаківська Л. О. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. *Економіка і суспільство*. 2018. № 17. С. 668-673.
48. Цимбалюк С.О. Гідна оплата праці в системі управління підприємством: концептуальні засади та індикатори оцінювання. Стан та перспективи розвитку управлінських наук: український та польський досвід:

зб. матеріалів міжнар. наук.- практ. інтернет-конф (Київ, 5-6 жовт. 2017 р.) Київ: КНЕУ, 2017. С. 175–181.

49. Черкашина Т. В., Бірук А.С. Гармонізація обліку заробітної плати на підприємствах за міжнародними стандартами. Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія: тези допов. IV міжнар. наук.-практ. інтернет конф. (Тернопіль 28 грудня 2018 р.) Тернопіль, 2018. С 117-120.

50. Черкашина Т. В., Іванова А. Д. Проблемні питання мотивації працівників на підприємствах. Напрями та сучасні чинники розвитку міжнародних відносин: економічні та політичні аспекти: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф., 8 травня 2020 р. м. Ужгород: Ужгородський національний університет, 2020.

51. Gamova, O. V., Kozachok, I. A., & Nikitiuk, A. V. (2019). Osoblyvosti obliku ta udoskonalennia kontroliu narakhuvannia zarobitnoi platy v biudzhetsnii orhanizatsii [Features of accounting and improvement of control of extra charge of salary in the budgetary organization]. *Efektivna ekonomika – Efficient economy*, 2. doi: 10.32702/2307-2105-2019.2.30 [in Ukrainian]

52. Hurenko, T. O. (2022). Oblik oplaty pratsi ta trudovi vidnosyny u voiennyi period [Accounting for wages and labor relations during the wartime period]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, 36. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-31> [in Ukrainian]

53. Miniailo V. P., Komirna O. V., & Husar M. M., (2018). Kontrolno-analitychne zabezpechennia upravlinnia vytratamy na oplatu pratsi biudzhetsykh ustanov [Control and Analytical Support for the Management of Labor Costs in Budgetary Institutions]. *Infrastruktura rynku - Market Infrastructure*. Retrieved from http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/18_2018_ukr/10.pdf [in Ukrainian]

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Техніко-економічні показники підприємства

ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік
1	2	3	4
Валовий дохід, тис. грн.	39 741	28 000	37 793
Чистий дохід (прибуток), тис. грн.	622	596	619
Середня зарплата грн.	16400	17250	18500
Фонд оплати праці, тис. грн.	1180,8	1086,75	1091,5
Чисельність промислового персоналу підприємства, чол.	72	63	59
Вартість основних фондів, тис. грн.	1327,3	1402,3	1250,3

Таблиця А.2

Продуктивність праці ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік
1	2	3	4
Товарна продукція, тис. грн.	39 741	28 000	37 793
Чисельність робітників, осіб	72	63	59
З них робітників	60	54	48
Питома вага робітників у загальній чисельності робітників, %	83,33	85,71	81,36
Кількість відпрацьованих робітниками люд.-днів	15300	13770	12240
Людино-годин	122400	110160	97920
Кількість днів відпрацьованих одним робітником	255	255	255
Тривалість робочого дня	8	8	8
Середня кількість годин, відпрацьованих одним робітником	2040	2040	2040
Середня продуктивність праці одного робітника	662,35	518,52	787,35

Таблиця А.3

Кадровий склад ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік
1	2	3	4
Середньооблікова чисельність персоналу, чол.	72	63	59
Кількість прийнятих на роботу, чол.	4	5	3
Кількість робітників, що звільнились, чол.	12	8	4
Кількість робітників, що звільнено за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни, чол.	1	1	2
Жінок	18	22	19
Чоловіків	54	41	40
Спеціалістів	30	27	23
Фахівців без вищої освіти	42	36	36

Таблиця А.4

Активи та зобов'язання ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік
1	2	3	4
Активи	59118	58372	68521
Зобов'язання	60258	59376	69739

Додаток Б

ДЕМОНСТРАЦІЙНИЙ МАТЕРІАЛ ДО КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ «УКРАЇНЬКА ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ»
ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ В.Н. КАРАВІНА

**ДЕМОНСТРАЦІЙНИЙ МАТЕРІАЛ
ДО КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ**

**НА ТЕМУ: «УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ОБЛІКУ І
АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ»**

рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

спеціальність: 071 Облік і аудитування

освітньо-професійна програма: «Облік і аудитування»

Виконала: хазяєвська групи ОО2+О2пр Ольга ГНАТЕНКО

Науковий керівник: Ірина ПОРСЮРОВА

ХАРКІВ – 2024

ПЛАН РАБОТИ

ОБ'ЄКТ ДОСЛІДЖЕННЯ → процес обліку і аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві

ПРЕДМЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ → методика бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

МЕТА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ → обґрунтування пропозицій щодо удосконалення методики обліку і аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві

ЗАДАВАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ →

- дослідити об'єкт, сутність та види розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- розглянути підходи до визначення зарплатної плати та їх основні елементи;
- охарактеризувати управлінську структуру підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» та дослідити організацію обліку розрахунків з оплати праці;
- здійснити аналіз витрат на оплату праці, динаміку та структуру показників ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»;
- надати пропозиції щодо удосконалення системи обліку розрахунків з оплати праці;
- проаналізувати результативність запропонованих заходів на прикладі підприємства ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ».

ПРАКТИЧНЕ Застосування → Розроблення рекомендацій щодо удосконалення методичних та організаційних положень обліку і аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві

[illegible]

Продовження додатку Б

Слайд 1 з 15

ПЛАКАТ 4

Характеристика основних підходів до нарахування заробітної плати

Підхід	1	2	3	4
Тарифний	Рівень оплати визначається відповідно до тарифних ставок, розкладів, коефіцієнтів	Проста система, заснована на коефіцієнтах	Висхідний рівень оплати	Висхідний рівень оплати
Виплатний	Оплата визначається відповідно до розкладів, коефіцієнтів	Проста система, заснована на коефіцієнтах	Висхідний рівень оплати	Висхідний рівень оплати
Виплатний	Оплата визначається відповідно до розкладів, коефіцієнтів	Проста система, заснована на коефіцієнтах	Висхідний рівень оплати	Висхідний рівень оплати
Виплатний	Оплата визначається відповідно до розкладів, коефіцієнтів	Проста система, заснована на коефіцієнтах	Висхідний рівень оплати	Висхідний рівень оплати

Елементи тарифної системи оплати праці

Елемент	Характеристика
Тарифна ставка	Сума, яку виплачують за одиницю роботи
Тарифна ставка	Абсолютний розмір оплати праці за одиницю роботи
Тарифний розряд	Факторний розмір оплати праці, що визначається за певними показниками
Тарифний розряд	Показник рівня складності роботи та кваліфікації працівника
Тарифний коефіцієнт	Відношення ставок різних розрядів

Щелкніть, щоб додати замітку

Слайд 6 з 15

ПЛАКАТ 5

Форми нарахування заробітної плати

Форма оплати	Вид оплати	Сфера застосування
Підприємство	Виплати за виконану роботу	Адміністративний персонал, службовці
Виробництво	Кількість продукції або обсяг виконаних робіт	Виробничий персонал
Виплати за виконану роботу	Виплати за виконану роботу	Виробничий персонал
Виплати за виконану роботу	Виплати за виконану роботу	Виробничий персонал
Виплати за виконану роботу	Виплати за виконану роботу	Виробничий персонал

Основні елементи заробітної плати

Елемент	Характеристика
Основна заробітна плата	Виплата за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці
Додаткова заробітна плата	Оплата понад встановлені норми, додатки, надбавки, премії
Компенсаційні виплати	Виплати за особливі умови праці або відшкодування витрат працівника
Зачислювальні виплати	Премії, винагороди за підсумками роботи, матеріальна допомога
Соціальні виплати	Допомоги, передбачені колективним договором або внутрішніми положеннями

Щелкніть, щоб додати замітку

Продовження додатку Б

Економічні показники діяльності ТОВ «ХАРКІВХО.ІОДМАШ» за 2022-2025 рр.

ПЛАКАТ 6

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	2025 рік	Абсолютна зміна 2025/2023	Темп зростання 2025/2023, %
1	2	3	4	5	6	7
Дохід, тис. грн	59118	58372	68521	72480	13362	122,6
Відбуток, тис. грн	60258	59376	69799	73120	12862	121,3
Чистий дохід від операцій, тис. грн	84260	87940	104880	116950	32690	138,8
Відсотковий дохід, тис. грн	2140	2380	2980	3410	1270	159,3
Субсидії, грантовий прибуток, тис. грн	69840	72410	85390	94120	24280	134,8
Чистий прибуток, тис. грн	1860	2240	3980	5120	3280	278,3
Середньозважена кількість працівників, осіб	168	165	172	178	10	106,0
Продуктивність, млрд. грн. на одного працівника	301,0	332,9	608,6	677,0	155,3	131,0

Шелдонте, чтобы добавить заметку

Слайд 1 из 15 | Презентация | Специальные возможности: проверить рекомендации | Заметки | Презентация | 63%

Структура синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці в ТОВ «ХАРКІВХО.ІОДМАШ»

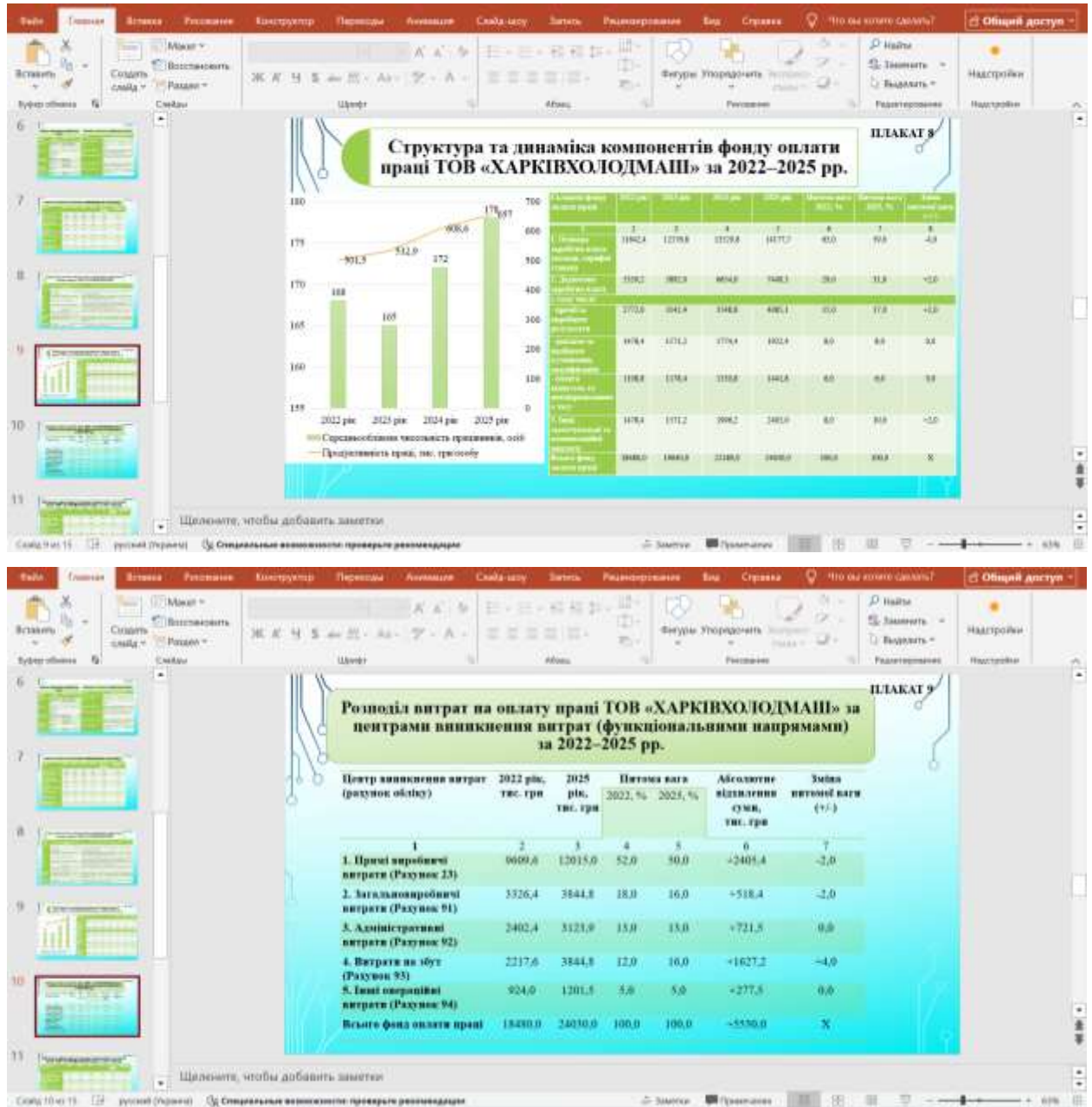
ПЛАКАТ 7

Розрахунок	Найменування розрахунку (назва об'єкту)	Економічний зміст та об'єкти обліку
66	Розрахунок за виплатами	Узагальнення інформації про розрахунок з персоналом за всіма видами виплат.
66.1	Розрахунок за зарплатною платією	Облік зарплатної основної та додаткової зарплати, премій, доплат, пільжок та їх виплат.
66.2	Розрахунок за депонентами	Облік сум зарплатної плати, що не були отримані працівниками з часу підписання в установленний строк.
66.3	Розрахунок за іншими виплатами	Облік розрахунків за виплатами, що не належать до ФОП (компенсації, матеріальна допомога тощо).
65	За розрахунками загальнообов'язкового державного соціального страхування	Облік утримання та перерахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄВЗ).
641.11.1	Розрахунок за податками (Податок на доходи фізичних осіб)	Облік утримання із зарплатної плати працівників податку на доходи фізичних осіб та виставлення записом стовпкою.
641.11.3	Розрахунок за обов'язковими платіжками (Військовий збір)	Облік утримання із зарплатної плати військового збору для фінансування Збройних Сил України.

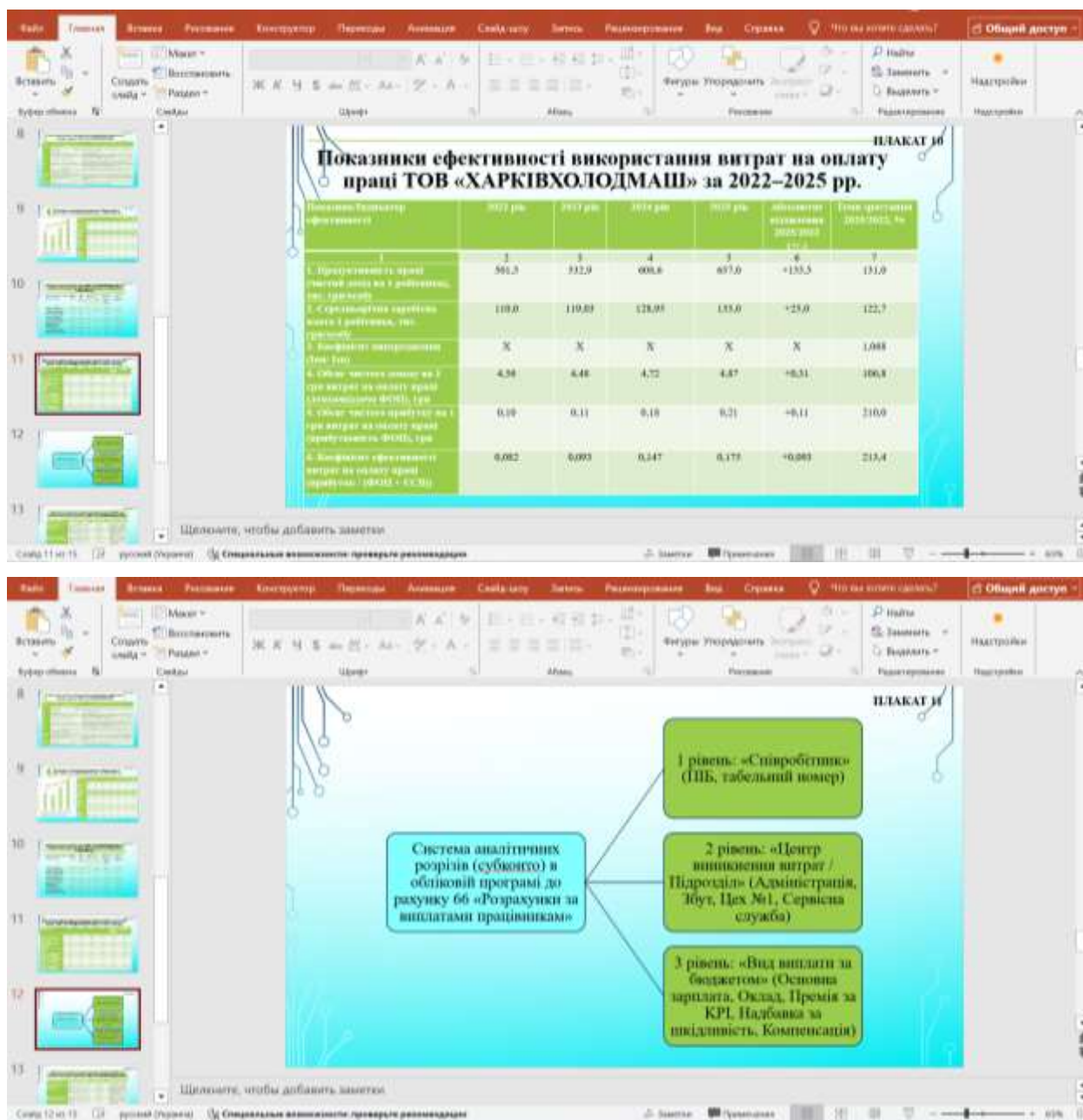
Шелдонте, чтобы добавить заметку

Слайд 9 из 15 | Презентация | Специальные возможности: проверить рекомендации | Заметки | Презентация | 63%

Продовження додатку Б



Продовження додатку Б



Продовження додатку Б

Матриця ключових показників ефективності (КРІ) для базових категорій персоналу ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ»

Категорія персоналу	Місце показника (Б.П.)	Вага показника	Детальний показник
1. Виробничий персонал (Середній працівник, постійно зайнятий)	KPI 1: Дотримання строків виконання	40% (0.4)	Виконання зобов'язань без порушення графіку
	KPI 2: Коефіцієнт якості роботи	40% (0.4)	Висвітленість рекламний проектів 30 днів
	KPI 3: Оптимізація ресурсів	20% (0.2)	Відповідність нормам витрат матеріалів
2. Конструкторський персонал (Механік, майстер, інженер)	KPI 1: Висвітленість проекту	50% (0.5)	Обсяг рекламний об'єктування (тис. грн)
	KPI 2: Задоволення клієнта	30% (0.3)	Часовий ланцюг від заявки до виготовлення
	KPI 3: Контроль дотримання зобов'язань	20% (0.2)	Висвітленість проекту/об'єкту
3. Адміністративний персонал (Інв. працівник, бухгалтер)	KPI 1: Мінімізація позачасових витрат	40% (0.4)	Висвітленість витрат на контрольований об'єкт
	KPI 2: Оптимізація витрат	40% (0.4)	Завантаження лінійного персоналу до 5 разів на місяць
	KPI 3: Рівень автоматизації обліку	20% (0.2)	Успішне впровадження системи BAS ERP

Щелкніть, чтобы добавить заметку

Прогнози показники эффективности использования затрат на оплату труда ТОВ «ХАРКІВХОЛОДМАШ» після впровадження рекомендацій

Показник	2017 г.	Прогнозний рівень з впровадженням заходів	Мінімізація витрат (тис. грн)	Сума витрат, тис. грн
1. Норматив витрат на рекламу, тис. грн	116950.0	123380.0	+6430.0	5.50
2. Факт оплати праці (ФОП), тис. грн	24830.0	14550.0	+6280.0	2.98
3. Виробничі витрати на ФОП (ФОП), тис. грн	5206.0	5423.0	+136.4	2.58
4. Конструкторський персонал (тис. грн)	178	376	-2	-1.32
5. Норматив витрат на рекламу, тис. грн	5120.0	6000.0	+880.0	17.20
6. Прогнозований рівень витрат, тис. грн	887.0	701.0	+44.0	6.70
7. Середньомісячні витрати на ФОП, тис. грн	375.0	140.06	+5.06	3.75
8. Коефіцієнт автоматизації (тис. грн)	1.68	3.028	X	X
9. Доходи від ФОП (тис. грн)	4.87	5.01	+0.14	2.87
10. Прогнозований ФОП (тис. грн)	0.21	0.28	+0.07	14.20

Щелкніть, чтобы добавить заметку

ДОПОВІДЬ ЗАКІНЧЕНО!
ДЯКУЮ ЗА ВАШУ УВАГУ!

Щелкніть, чтобы добавить заметку