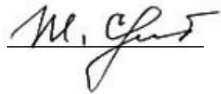


Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Економічний факультет
Кафедра статистики, обліку та аудиту

До захисту допущено
кафедрою статистики, обліку та аудиту, протокол № 5 від 09.12.2025

завідувач кафедри



(підпис)

Тетяна СЛЮНІНА

(ім'я, прізвище)

« 09 » _____ грудня _____ 2025 р.

Кваліфікаційна робота

здобувача другого (магістерського) рівня вищої освіти

«Організація і методика обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці»
(назва роботи)

Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

(код та найменування спеціальності; спеціалізації спеціальності - за наявності)

Освітня програма «Облік і оподаткування»

(назва освітньої програми)

Виконавець



(підпис)

Аміна МЕЛЬНИК

(ім'я, прізвище)

Науковий керівник



(підпис)

Інна КОСАТА

(ім'я, прізвище)

Харків – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	8
1.1. Економічна сутність, поняття та класифікація заробітної плати.....	8
1.2. Нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці.....	18
1.3. Теоретичні засади аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці.....	23
1.4. Макроекономічний аналіз заробітної плати.....	29
1.5. Організаційно-економічна характеристика підприємства ПРАТ «САНТА УКРАЇНА».....	34
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ:.....	40
2.1. Організація документообігу та порядок нарахування заробітної плати.....	40
2.2. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці.....	44
2.3. Методика утримань та відрахувань із заробітної плати.....	47
2.4. Автоматизація обліку розрахунків з оплати праці.....	50
РОЗДІЛ 3 ОРГАНІЗАЦІЯ АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВДОСКОНАЛЕННЯ:.....	57
3.1. Організація та методика проведення аудиту розрахунків з оплати праці...57	
3.2. Методика аналізу фонду оплати праці.....	64
3.3. Шляхи вдосконалення обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці.....	74
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	80
ДОДАТКИ.....	86

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СКОРОЧЕНЬ, ТЕРМІНІВ

АУП – адміністративно-управлінський персонал

ВЗ – військовий збір

ВВП – валовий внутрішній продукт

Д – середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником

ДПС – Державна податкова служба

ЕЦП – електронний цифровий підпис

ЄДРПОУ – Єдиний державний реєстр підприємств та організацій України

ЄСВ – єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування

КВЕД – Класифікація видів економічної діяльності

КЗпП – Кодекс законів про працю України

МОП – Міжнародна організація праці

МСА – Міжнародні стандарти аудиту

НБУ – Національний банк України

НП(С)БО – Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку

ПДФО – податок на доходи фізичних осіб

ПрАТ – приватне акціонерне товариство

ПП – продуктивність праці

ПСП – податкова соціальна пільга

СГЗ – середня годинна заробітна плата

СЗП – середньорічна заробітна плата

Т – середня тривалість робочого дня

Тр_ПП – темп росту продуктивності праці

Тр_СЗП – темп росту середньої заробітної плати

ФОП – фонд оплати праці

ЧП – середньооблікова чисельність працівників

СААТs – Комп'ютерні методи аудиту (Computer-Assisted Audit Techniques)

ERP – Планування ресурсів підприємства (Enterprise Resource Planning)

IT – Інформаційні технології

KPI – Ключові показники ефективності (Key Performance Indicators)

MES – Система оперативного управління виробництвом (Manufacturing Execution System)

SKUD / СКУД – Система контролю та управління доступом

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В сучасних умовах господарювання ефективне управління персоналом та його винагородою набуває стратегічного значення. Розрахунки з оплати праці є однією з найбільш відповідальних, складних та багатоаспектних ділянок облікової, аналітичної та контрольної діяльності на будь-якому підприємстві. Актуальність теми даної кваліфікаційної роботи зумовлена дією кількох ключових факторів.

По-перше, високою питомою вагою витрат на персонал у структурі операційних витрат. На прикладі базового підприємства дослідження, ПрАТ «САНТА УКРАЇНА», ці витрати у 2024 році становили 66,5% від загальної суми операційних витрат, що перетворює фонд оплати праці (ФОП) на потужний важіль впливу на собівартість та фінансові результати.

По-друге, надзвичайною складністю та динамічністю нормативно-правового регулювання. Облік праці регламентується нормами Податкового кодексу України, Кодексу законів про працю, Закону «Про оплату праці» та численними підзаконними актами, що створює високі ризики фінансових санкцій.

По-третє, вагомим соціальним аспектом, оскільки заробітна плата є основним джерелом доходів населення, а справедливість її нарахування безпосередньо впливає на мотивацію персоналу та соціальний клімат у колективі.

По-четверте, наявністю системних організаційно-технічних проблем на багатьох вітчизняних підприємствах. Дослідження ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» виявило наявність «розриву автоматизації» – ручного перенесення даних з паперових табелів та відрядних нарядів до облікової системи «BAS ERP». Це створює високий ризик операційних помилок, що було доведено в ході імітації аудиторської перевірки.

По-п'яте, неефективністю діючих систем аналізу та мотивації. Як показало проведене дослідження, на підприємстві відсутній дієвий зв'язок між винагородою та результативністю, що призвело до виникнення небезпечної економічної диспропорції: темпи зростання середньої заробітної плати (+26,0%) значно випередили темпи зростання продуктивності праці (+20,8%), що спричинило

відносну перевитрату ФОП у розмірі 1 365,0 тис. грн за 2024 рік.

Стан вивчення проблеми. Теоретико-методологічні засади обліку та аналізу заробітної плати закладені у працях провідних вітчизняних вчених, зокрема В.М. Геєця, О.І. Амоші, А.В. Калини, А.Д. Шеремета та В.В. Ковальова . Їхні роботи сформували комплексне розуміння заробітної плати як соціально-економічної категорії. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, практичні аспекти подолання «розриву автоматизації» в обліку праці та розробки на цій основі дієвих аналітичних інструментів для усунення диспропорцій між оплатою та продуктивністю праці на конкретних промислових підприємствах потребують подальших досліджень.

Мета і задачі дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретичних положень та розробка комплексу практичних рекомендацій щодо вдосконалення організації і методики обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці на промисловому підприємстві.

Для досягнення поставленої мети в роботі було сформульовано та вирішено наступні **задачі**: дослідити економічну сутність та класифікацію заробітної плати; систематизувати нормативно-правове регулювання та теоретичні засади аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці; надати організаційно-економічну характеристику ПрАТ «САНТА УКРАЇНА»; дослідити організацію документообігу, методику синтетичного й аналітичного обліку, утримань та нарахувань із заробітної плати; оцінити рівень автоматизації обліку та виявити його недоліки; розробити методику проведення аудиту розрахунків з оплати праці в умовах виявлених ризиків; провести комплексний аналіз фонду оплати праці підприємства; розробити та обґрунтувати шляхи вдосконалення обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці.

Об'єктом дослідження є процеси обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці на ПрАТ «САНТА УКРАЇНА».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та організаційно-практичних засад обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці та розробка шляхів їх вдосконалення.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є діалектичний

метод пізнання та системний підхід. У процесі роботи було використано загальнонаукові та спеціальні методи: аналізу та синтезу, індукції та дедукції, групування, порівняння, метод ланцюгових підстановок (при проведенні факторного аналізу) та коефіцієнтний метод.

Інформаційна база дослідження. Дослідження ґрунтується на нормативно-правових актах України (КЗпП, Податковий кодекс України, Закон «Про оплату праці»), НП(С)БО, МСА, наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених. Практичною та аналітичною основою роботи стала фінансова та статистична звітність ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» за 2023-2024 роки, а також внутрішні документи.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що розроблені в роботі пропозиції мають прикладний характер і можуть бути імплементовані в діяльність ПрАТ «САНТА УКРАЇНА». Обґрунтовано доцільність впровадження інтегрованої системи СКУД та MES для усунення «розриву автоматизації» в первинному обліку. Розроблено пропозиції щодо переходу до системи мотивації на основі Ключових Показників Ефективності (KPI), що дозволить усунути виявлену проблему відносної перевитрати ФОП у розмірі понад 1,3 млн грн. Запропоновано адаптацію методики внутрішнього аудиту шляхом застосування комп'ютерних методів (СААТs), що посилить систему внутрішнього контролю.

Апробація результатів дослідження та публікації. Результати наукового дослідження за темою кваліфікаційної роботи було апробовано шляхом участі у IX Міжнародній студентській науковій конференції «Модернізація та сучасні українські і світові наукові дослідження» (м. Житомир, Україна, 14 листопада 2025 року) та опубліковано тези доповіді у збірнику матеріалів конференції (див. Додаток А).

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел який налічує 63 позицій та 11 додатків. Загальний обсяг роботи становить 75 сторінок комп'ютерного тексту. Робота містить 15 таблиць та 13 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ

РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічна сутність, поняття та класифікація заробітної плати

Економічна природа заробітної плати є складним та динамічним поняттям, яке не може бути повністю визначене в рамках єдиної, статичної теорії. Поняття еволюціонувало разом із розвитком економічної думки, відображаючи зміни у виробничих відносинах, технічному прогресі та соціальних трансформаціях. Таким чином, для глибокого розуміння сутності заробітної плати важливо розглядати ключові теоретичні школи як послідовні етапи осмислення феномена праці та її ціни.

Фундаментальні концепції були закладені ще в працях класиків політичної економії, таких як Адам Сміт [54] і Давид Рікардо [51], які вперше визначили заробітну плату як категорію, що має об'єктивну вартість [20, с. 102]. Сміт зазначав, що «природна ціна праці» залежить не лише від біологічного прожиткового мінімуму, а й від «звичок і звичаїв народу» [54, с. 88], що вказувало на соціально-історичну природу цього поняття. У свою чергу, Рікардо посилив песимістичний вимір цього підходу, сформулювавши «залізний закон заробітної плати» [51, с. 110] та пов'язавши її розмір із демографічним тиском. Однак сучасна практика не підтвердила цю теорію: згідно зі звітом Міжнародної організації праці (МОП) «Global Wage Report 2024–2025» [35], реальна заробітна плата повернулася до позитивних значень, що свідчить про вплив чинників, які виходять за рамки простої демографічної рівноваги.

Револьюційний зсув у цьому розумінні здійснив Карл Маркс, який провів принципове розмежування між «працею» (як процесом створення вартості) та «робочою силою» (як товаром) [32, с. 541]. Він стверджував, що заробітна плата є ціною не праці, а її здатності до створення вартості. Ця ідея дозволила пояснити джерело «додаткової вартості» та проблему експлуатації.

На противагу цьому, наприкінці XIX століття неокласична школа, представлена Джоном Бейтсом Кларком, змінила парадигму, замінивши теорію вартості на теорію

граничної продуктивності праці [20, с. 234]. Згідно з цим підходом, заробітна плата дорівнює граничному доходу, який приносить працівник. Проте, як зазначав нобелівський лауреат Джозеф Стігліц, ця модель базується на нереалістичних припущеннях [55, с. 75] про досконалу конкуренцію та повну інформацію, що робить її недостатньою для пояснення сучасних реалій.

Українська економічна думка, спираючись на світові теорії, сформувала власні підходи до визначення сутності заробітної плати, враховуючи специфіку ринкових перетворень. Науковці, зокрема В.М. Геєць [9, с. 430], О.І. Амоша, С.І. Бандур [10], В.В. Лагутін [29], розглядають заробітну плату як багатогранну категорію. Вони підкреслюють її подвійну природу, розглядаючи її одночасно як економічну і соціальну категорію [4; 16].

Як економічна категорія, заробітна плата є ціною товару «робоча сила» або вартістю послуг праці, що формується під впливом ринкових і інституціональних чинників, таких як колективні договори та законодавство [4; 16].

Як соціальна категорія, заробітна плата є основним джерелом доходу для працівника, що забезпечує не лише його фізичне відтворення, а й задоволення соціальних, культурних та духовних потреб [4; 16]. Вона також виконує функцію забезпечення добробуту та соціальної стабільності.

Дослідження А.В. Калини та С.В. Васильчака також розкривають заробітну плату як частину новоствореної вартості, яка розподіляється між працівниками залежно від їх трудового внеску [16, с. 15]. Таке трактування адаптує теорію трудової вартості до сучасних умов [16].

Таким чином, українська наукова школа пропонує інтегративний підхід, розглядаючи заробітну плату як ціну праці, що залежить від попиту та пропозиції, забезпечення відтворення робочої сили, частину доданої вартості та інструмент мотивації. Цей комплексний підхід, що враховує як економічні, так і соціальні аспекти, є найбільш релевантним для розуміння сутності заробітної плати в сучасній Україні [4; 16]. Крім того, в Україні поняття та сутність заробітної плати регулюються не лише економічними, а й правовими нормами, що дозволяє визначити її як гарантовану державою економічну категорію, захищену законодавством [23; 50].

Основними нормативними документами є Закон України «Про оплату праці» [50] та Кодекс законів про працю України (КЗпП) [23].



Рисунок 1.1 – Еволюція економічної сутності заробітної плати

Джерело: розроблено автором на підставі [54;32]

Поняття заробітної плати в сучасній економічній науці виходить за межі простого визначення «ціни праці» і являє собою складну соціально-економічну категорію [16]. Вона відображає сукупність економічних, соціальних і правових

відносин, які формуються навколо процесу праці. Такий підхід дозволяє поглиблено аналізувати її роль в економічній системі України.

Згідно з ключовими нормативно-правовими актами України — Законом України «Про оплату праці» [50] та Кодексом законів про працю України (КЗпП) [23], — заробітна плата є винагородою, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу. Це визначення формує її правовий та економічний фундамент. Однак, для повного розуміння цього поняття критично важливо розрізнити її номінальний та реальний виміри.

Номінальна заробітна плата, що визначена в законодавстві як фіксована грошова винагорода, є не лише інструментом обліку, а й ключовою категорією, що має глибоке теоретичне та практичне значення в контексті економіки підприємства та макроекономічної стабільності.

З погляду теорії фірми, заробітна плата є однією з найважливіших змінних витрат. Вона безпосередньо впливає на собівартість продукції та послуг, а отже, і на цінову політику підприємства [1]. Згідно з працями представників неокласичної школи, оптимальний розмір заробітної плати встановлюється на перетині кривих попиту та пропозиції на ринку праці, де її рівень має відповідати граничній продуктивності праці [20]. Проте, як зазначає сучасна економічна думка, ця модель є ідеалізованою. У реальних умовах економіки України саме номінальна заробітна плата є основою для формування бюджету підприємства, нарахування податків (зокрема, податку на доходи фізичних осіб та єдиного соціального внеску (ЄСВ)) та її розмір критично впливає на рівень рентабельності та конкурентоспроможності фірми [43; 60].

На відміну від цін на товари, які можуть швидко змінюватися, номінальна заробітна плата демонструє жорсткість (*stickiness*). Ця концепція, що є центральною для кейнсіанської економіки, пояснює, чому номінальна заробітна плата рідко знижується, навіть в умовах економічного спаду або зростання безробіття. Як стверджував Джон Мейнард Кейнс у своїй праці «Загальна теорія зайнятості, відсотка і грошей», жорсткість заробітної плати зумовлена інституціональними (трудові договори, колективні угоди) та психологічними факторами [22]. Такий феномен

демонструє, що номінальна заробітна плата є важливим інструментом для підтримання соціальної стабільності та уникнення конфліктів на ринку праці.

У контексті правового поля, номінальна заробітна плата є центральним об'єктом трудового права. Згідно з Законом України «Про оплату праці» [50] та Кодексом законів про працю України (КЗпП) [23], саме ця величина фіксується в трудовому договорі та є безумовним обов'язком роботодавця. Це забезпечує юридичний захист прав працівників, надаючи їм правові підстави для захисту своїх інтересів у разі затримки або не виплати винагороди. Таким чином, номінальна заробітна плата є не просто цифрою, а юридично визначеним правом працівника та зобов'язанням роботодавця.

Таблиця 1.1 - Динаміка середньої номінальної заробітної плати в Україні та ключові фактори її зростання (2020-2024 рр.)

Рік	Середня номінальна ЗП (грн)	Зростання до попереднього року (%)	Ключові фактори зростання
2020	11 791,2	+10,4	Пандемія COVID-19, карантинні обмеження, економічний спад, який стримував ріст зарплат.
2021	14 181,5	+20,3	Пожвавлення економіки після пандемії, відновлення ділової активності та зростання попиту на робочу силу.
2022	14847	+5,9	Повномасштабне вторгнення, яке спричинило значний економічний шок та падіння ділової активності, що різко сповільнило ріст зарплат.
2023	17442	+17,5	Адаптація бізнесу до умов війни, релокація підприємств, зростання потреби у кваліфікованих працівниках та дефіцит кадрів.
2024	21473	+23,1%	Подальша адаптація економіки, зростання продуктивності праці в ключових секторах, конкуренція за працівників у зв'язку з їх дефіцитом.

Джерело: розроблено автором на підставі [40; 52]

Аналіз динаміки номінальної заробітної плати в Україні підтверджує, що вона є не лише теоретичною, а й чутливою до зовнішніх та внутрішніх економічних чинників категорією. За останні роки, незважаючи на економічні виклики, пов'язані з пандемією та воєнними діями, номінальна заробітна плата демонструє стійке зростання.

Однак це зростання не завжди означає підвищення реального добробуту населення. Як випливає з наведених даних, зростання номінальної заробітної плати у значній мірі нівелюється інфляцією, що є ключовою проблемою української економіки та підтверджує тезу про важливість розрізнення номінального та реального вимірів заробітної плати, оскільки лише реальна купівельна спроможність є справжнім критерієм рівня життя. Тому, державна політика має бути спрямована не лише на номінальне підвищення оплати праці, а й на стримування інфляційних процесів для забезпечення зростання реальних доходів громадян.

Якщо номінальна заробітна плата є кількісною та юридично закріпленою категорією, то реальна заробітна плата є її якісним та найбільш значущим для економічного добробуту виміром [16, с. 46]. Вона є справжнім показником купівельної спроможності зароблених грошей, що безпосередньо відображає рівень життя домогосподарств. З наукової точки зору, динаміка реальної заробітної плати є ключовим індикатором ефективності як економіки окремого підприємства, так і національної економічної політики в цілому [1].

У рамках макроекономічної теорії, реальна заробітна плата є фундаментальною змінною, що відображає купівельну спроможність доходів населення [4, с. 46; 16]. Вона визначається як номінальна заробітна плата, скоригована на зміну рівня цін (інфляцію), і обчислюється за класичною формулою:

$$РЗП = НЗП / ІСЦ, \quad (1.1)$$

де РЗП – реальна заробітна плата;

НЗП – номінальна заробітна плата;

ІСЦ – індекс споживчих цін.

Індекс споживчих цін (ІСЦ), який в Україні розраховується Державною службою статистики [39], є основним макроекономічним показником, що відображає рівень інфляції. Аналіз реальної заробітної плати дозволяє отримати об'єктивну картину економічного стану.

На відміну від номінальної заробітної плати, яка може зростати, не забезпечуючи підвищення добробуту, реальна заробітна плата є справжнім критерієм життєвого стандарту. Її динаміка дозволяє оцінити, чи справді доходи населення зростають швидше, ніж ціни на товари і послуги, що є основою для зростання добробуту.

Як зазначав американський економіст Ірвінг Фішер, люди часто схильні до так званої «грошової ілюзії» (*money illusion*), коли вони оцінюють свій фінансовий стан, фокусуючись на змінах номінальних величин, не враховуючи падіння купівельної спроможності [20]. Використання реальних показників є ключовим для усунення цього когнітивного упередження, що дає змогу отримати більш точну та об'єктивну картину стану економіки.

У макроекономічному контексті реальна заробітна плата є фундаментальною змінною, яка безпосередньо впливає на сукупний попит [22]. Її зниження внаслідок високої інфляції може спричинити ефект "стискання" споживчого попиту, що веде до економічного спаду, як це описано в кейнсіанській теорії. Крім того, динаміка РЗП має корелювати зі зростанням продуктивності праці (ПП), що є ключовим економічним законом. Розрив між цими показниками, коли РЗП зростає швидше за ПП, є прямим індикатором зниження ефективності використання трудових ресурсів та може свідчити про нераціональне управління фондом оплати праці (ФОП) на рівні підприємств, що стає однією з причин виникнення інфляційного тиску в економіці [1].

Динаміка реальної заробітної плати є критично важливим індикатором для урядів, центральних банків та міжнародних організацій. У макроекономічному аналізі стагнація або зниження реальної заробітної плати є тривожним сигналом. Згаданий показник є важливим для ухвалення рішень щодо монетарної політики та боротьби з інфляцією, оскільки її зростання має корелювати зі зростанням

продуктивності праці. Аналіз динаміки реальних доходів є основою для урядів приймати обґрунтовані рішення щодо коригування мінімальної заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат [29]. Це необхідно для захисту найбільш вразливих верств населення від наслідків інфляції та забезпечення мінімально необхідного рівня життя.

Таблиця 1.2 - Динаміка номінальної та реальної заробітної плати в Україні (2020-2024 рр.)

Рік	Середня номінальна ЗП (грн)	Індекс споживчих цін (ІСЦ), %	Зміна реальної ЗП до попереднього року, %
2020	11 791,2	105,0	+ 5,1
2021	14 181,5	110,0	+ 10,4
2022	14847	126,6	- 16,3
2023	17442	105,1	+ 11,8
2024	21473	112,0	+ 11,9

Джерело: розроблено автором на підставі [40]

Аналіз оновлених даних підтверджує, що динаміка реальної заробітної плати є ключовим індикатором економічного добробуту. Наведена таблиця наочно демонструє, як високий рівень інфляції у 2022 році призвів до значного падіння купівельної спроможності, незважаючи на номінальне зростання. Відновлення зростання реальних доходів у 2023-2024 роках свідчить про успішну адаптацію економіки та ефективність політики стримування інфляції.

Системний аналіз заробітної плати вимагає її класифікації за декількома критеріями, що дозволяють комплексно зрозуміти механізми її нарахування, структуру та роль у виробничих відносинах [6, с. 300]. Отже, це не лише спрощує бухгалтерський облік, а й дає змогу оцінити економічні та соціальні функції заробітної плати. У сучасній економічній теорії та практиці заробітну плату класифікують за трьома основними критеріями: формою виплати, системами оплати праці та джерелами фінансування. Кожен із цих критеріїв розкриває певний аспект

заробітної плати як економічної категорії.

Згідно з чинним законодавством, зокрема Законом України «Про оплату праці», заробітна плата має чітко визначену структуру, що складається з трьох ключових елементів [50; 46]. Розуміння цих компонентів є важливим для аналізу як економічної, так і соціальної сутності винагороди за працю.

Поділ заробітної плати на основну, додаткову та інші виплати є не просто бухгалтерською операцією, а відображенням ключової дихотомії в управлінні працею: між гарантованим доходом і дискреційним бонусом [4].

Основна заробітна плата є квінтесенцією ціни робочої сили як товару [4]. Її фіксований характер, що визначається тарифними ставками та посадовими окладами, представляє ту гарантовану винагороду, яка забезпечує не лише відтворення робочої сили, а й її мінімальний соціально-культурний розвиток. Це — стабільний компонент, що виконує переважно соціальну функцію, мінімізуючи ризики для працівника.

Додаткова заробітна плата виступає як інструмент економічної мотивації та стимулювання продуктивності. Даний елемент є мінливим, корелює з результатами праці та слугує механізмом заохочення працівників до інтенсифікації зусиль [16]. Вона відображає концепцію економічної ренти, що розподіляється між працівником і роботодавцем в залежності від ефективності та результатів спільної діяльності [16].

Така структура дозволяє підприємству гнучко управляти своїми трудовими витратами, балансує між фіксованими (посадові оклади) та змінними (премії) елементами, що є критично важливим для адаптації в умовах ринкової турбулентності.

Вибір системи оплати праці є стратегічним рішенням, що безпосередньо залежить від характеру виробничого процесу та орієнтації на якість або кількість.

Почасова система домінує в тих галузях, де результат праці важко виміряти кількісно або де якість є визначальним чинником [4; 16]. Це парадигма індустрії знань, як-от в українському ІТ-секторі, креативних індустріях та сфері R&D. Тут цінність створюється не за одиницю виробленої продукції, а за якість інтелектуального внеску. Ця система мінімізує ризики, пов'язані з поспіхом, і забезпечує стабільний та передбачуваний дохід, сприяючи зосередженню на якості.

Відрядна система базується на принципах трудової вартості, де оплата є прямою функцією обсягу виробленої продукції [4; 16]. Зазначена система є ефективним інструментом для стимулювання трудової продуктивності та застосовується в промисловому виробництві та будівництві. Однак вона несе в собі потенційні ризики: ігнорування якості на користь швидкості, відсутність мотивації до вдосконалення процесів, не пов'язаних з прямим виконанням завдань, і соціальну напругу через конкуренцію між працівниками.

Поділ виплат за джерелами фінансування має глибокий фіскальний та бухгалтерський зміст, відображаючи розмежування між прямими операційними витратами та розподілом прибутку [6; 30].

Заробітна плата, що включається до собівартості, є прямим економічним показником, що відображає трудовий внесок у створення вартості [6; 30]. Вона безпосередньо впливає на ціноутворення та є ключовою для фінансового аналізу ефективності виробництва.

Виплати за рахунок прибутку (премії, бонуси) є дискреційними та залежать від загальних фінансових результатів підприємства [30]. Вони не впливають на собівартість, а є формою перерозподілу додаткової вартості, створеної підприємством.

Основна: Базова, гарантована винагорода.	За структурою виплати
Додаткова: Компенсація або стимул понад норму.	
Інші виплати: Нерегулярні, заохочувальні виплати.	
Почасова: Винагорода за відпрацьований час.	За системами оплати праці
Відрядна: Винагорода за обсяг виконаної роботи.	
За рахунок прибутку: Оплата бонусів, премій.	За джерелами фінансування
За рахунок собівартості: Оплата праці основного персоналу.	
За рахунок спецфондів: Цілеспрямовані виплати.	

Рисунок 1.2 - Класифікація заробітної плати за основними критеріями

Джерело: розроблено автором на підставі [4;50]

Таким чином, комплексна класифікація заробітної плати, враховуючи її структуру, системи та джерела фінансування, дозволяє провести глибокий економічний аудит [6; 30]. Вона дає змогу виявити, які компоненти доходу є найбільш стабільними, а які — схильними до коливань, що має прямий вплив на динаміку номінальної та реальної заробітної плати.

1.2. Нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці

Нормативно-правове регулювання розрахунків з оплати праці в Україні являє собою комплексну, ієрархічно структуровану систему, що виконує подвійну функцію [7]. З одного боку, вона забезпечує юридичні гарантії прав найманих працівників на гідну винагороду за працю, мінімізуючи ризики їхньої соціальної вразливості. З іншого боку, ця система надає підприємствам необхідну гнучкість в управлінні трудовими ресурсами, дозволяючи адаптувати механізми оплати праці до специфічних економічних умов та завдань [4]. Фундаментом даної системи є ієрархія нормативних актів, яка починається з основоположних законів і завершується локальними документами, що деталізують трудові відносини на конкретному підприємстві.

Правове регулювання розрахунків з оплати праці в Україні базується на двох ключових та взаємодоповнюючих нормативних актах, що закладають інституційні основи трудових відносин: Кодексі законів про працю України (КЗпП) [23] та Законі України «Про оплату праці» [50]. Їхній взаємозв'язок можна розглядати як тандем загального (*lex generalis*) і спеціального (*lex specialis*) регулювання, що забезпечує як універсальні, так і деталізовані норми.

Кодекс законів про працю України виступає як *lex generalis*, тобто загальний закон, що визначає основоположні принципи правового регулювання праці [23]. Його роль у контексті оплати праці є фундаментальною, оскільки він:

- Закріплює право на працю та її оплату як об'єкт конституційного захисту [25]. У статті 21 КЗпП чітко зазначено, що кожен працівник має право на своєчасну та повну виплату заробітної плати, що є однією з ключових соціально-економічних

гарантій [23].

- Встановлює державні мінімуми [23]. Кодекс визначає поняття мінімальної заробітної плати, яка є обов'язковою для всіх суб'єктів господарювання. Це положення забезпечує захист працівників від необґрунтованого заниження вартості їхньої праці та виступає як інструмент державного контролю за рівнем доходів населення.

- Регулює оплату за специфічні умови праці [23]. КЗпП детально регламентує порядок нарахування додаткових виплат за роботу в нічний, надурочний час, у вихідні та святкові дні, що є критично важливим для забезпечення принципу еквівалентності винагороди.

На відміну від КЗпП, Закон України «Про оплату праці» [50] є *lex specialis*, спеціальним актом, який деталізує і конкретизує норми Кодексу, перетворюючи загальні принципи на конкретні механізми [50]. Він виступає як основний нормативний документ для бухгалтерського обліку, аудиту та кадрової роботи:

- Закон дає точне, науково обґрунтоване визначення поняття «заробітна плата», розділяючи її на основну, додаткову та інші заохочувальні виплати [50], що законодавчо закріплює класифікацію.

- Закон встановлює принципи тарифікації праці, визначаючи основи для формування тарифної сітки, яка є інструментом для диференціації оплати праці залежно від її складності та кваліфікації працівників [50].

- Закон легалізує використання різних систем оплати праці (погодинна, відрядна), надаючи підприємствам право вибору оптимальної моделі, що відповідає їхнім виробничим особливостям [50], відображає концепцію гнучкості ринку праці та дозволяє адаптувати системи винагороди до конкретних економічних завдань [4].

Таким чином, у цій правовій архітектурі, КЗпП закладає основоположні принципи, а Закон «Про оплату праці» надає практичний інструментарій для їх реалізації [50].

Отже, така двоєдина система забезпечує надійний баланс, що є критично важливим для функціонування ринку праці: надійний юридичний захист прав працівників мінімізує соціальні ризики, а необхідна гнучкість для суб'єктів господарювання підтримує їхню конкурентоспроможність в умовах ринкової

економіки [4].

Таблиця 1.3 - Порівняльний аналіз КЗпП та Закону України «Про оплату праці» у системі правового регулювання

Критерій порівняння	Кодекс законів про працю України (КЗпП)	Закон України «Про оплату праці»
Предмет регулювання	Загальні принципи трудових відносин.	Деталізація питань, пов'язаних з оплатою праці.
Характер закону	Lex generalis (загальний закон).	Lex specialis (спеціальний закон).
Основна функція	Встановлення основоположних прав і гарантій працівників.	Визначення конкретних механізмів і процедур нарахування та виплати заробітної плати.
Роль в системі	Фундамент і загальний каркас правового поля.	Практичний інструментарій для реалізації норм КЗпП.
Призначення	Забезпечення універсального правового захисту.	Деталізація облікових і фіскальних аспектів, гнучкість для підприємств.
Ключові положення	Закріплення права на оплату праці. Встановлення мінімальної заробітної плати як державної гарантії. Регулювання оплати за особливі умови праці (надурочні, нічні). Соціальні гарантії та відповідальність за порушення.	Детальне визначення поняття «заробітна плата» та її структури. Регулювання систем та форм оплати (погодинна, відрядна). Принципи державного регулювання тарифної системи. Порядок індексації та компенсації доходів.

Джерело: розроблено автором на підставі [23; 50]

Система нормативно-правового регулювання розрахунків з оплати праці в Україні є багаторівневою і функціонує за принципом ієрархії юридичної сили актів [44]. А тому кожен наступний рівень правового регулювання конкретизує та деталізує положення попереднього, не маючи права суперечити нормам вищого рівня. Такий підхід забезпечує системність, узгодженість та ефективність правозастосування.

На вершині ієрархічної піраміди стоять норми міжнародного права, які є

обов'язковими для України як держави, що їх ратифікувала [35]. Вони слугують свого роду супранациональним рівнем регулювання, що визначає універсальні стандарти захисту трудових прав [35]. У цьому контексті ключову роль відіграють Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) [35]. Наприклад, Конвенція № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати» зобов'язує держави-члени запровадити ефективну систему мінімальної заробітної плати, яка враховувала б як потреби працівників, так і економічні фактори [35]. Директиви Європейського Союзу набувають особливого значення в контексті євроінтеграції України, містячи принципи, що стосуються рівної оплати за рівну працю та недискримінації [35].

Другим, законодавчим рівнем, є безпосереднє втілення міжнародних стандартів у національному правовому полі [25]. Тут найвищим нормативно-правовим актом є Конституція України, яка закріплює основоположне право кожного громадянина на винагороду за працю, що не нижча від визначеного законом мінімуму [25]. Кодекс законів про працю України (КЗпП), як *lex generalis*, встановлює загальні принципи трудових відносин [23], у той час як Закон України «Про оплату праці», як *lex specialis*, деталізує положення КЗпП [50]. Він визначає структуру заробітної плати, принципи державного регулювання тарифікації та системи оплати праці [50].

Наступний рівень — виконавчий. Кабінет Міністрів України відіграє ключову роль у практичній реалізації законодавчих норм [42]. Постанови уряду щорічно встановлюють розмір мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму [47; 48]. Такі показники є базовими соціальними стандартами, які є обов'язковими для всіх підприємств і використовуються для розрахунків багатьох соціальних виплат.

Додатковий рівень складають галузеві та регіональні угоди, які є важливим інструментом соціального діалогу [49]. Зазначені угоди укладаються між профспілками, об'єднаннями роботодавців та, у деяких випадках, державними органами. Вони встановлюють мінімальні гарантії оплати праці, що можуть перевищувати державні стандарти, враховуючи при цьому специфіку галузі чи регіону [49].

Найнижчий, але критично важливий рівень — локальний. Загальні та галузеві норми адаптуються до конкретних умов та економічних можливостей підприємства

[49]. Ключовим документом є колективний договір, який є результатом соціального партнерства між адміністрацією та трудовим колективом. Він не може погіршувати умови, встановлені вищими нормативними актами, але може їх покращувати. Локальні акти підприємства, такі як Положення про оплату праці та преміювання, штатний розпис, індивідуальні трудові договори, деталізують імплементацію норм колективного договору та законодавства з урахуванням специфіки діяльності конкретного підприємства.

Підсумовуючи, багаторівнева система нормативно-правового регулювання розрахунків з оплати праці в Україні становить інтегровану правову архітектуру [42]. Вона забезпечує синергію між трьома ключовими функціями: гарантуванням всебічного захисту прав працівників; наданням гнучкості суб'єктам господарювання; та підтриманням стабільності трудових відносин, що є передумовою для сталого економічного розвитку в умовах ринкової економіки.



Рисунок 1.3 - Ієрархія нормативно-правового регулювання оплати праці

Джерело: розроблено автором на підставі [23; 25]

Представлена на рис. 1.3 ієрархія демонструє багаторівневу структуру правового поля, де норми міжнародного права імплементуються у національне законодавство і деталізуються на рівні підзаконних актів та локальних документів підприємства [42]. Це забезпечує комплексність регулювання та є основою для проведення аудиту на відповідність [2].

1.3. Теоретичні засади аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці

Ефективне управління людськими ресурсами та забезпечення фінансової стабільності підприємства неможливе без належного контролю за розрахунками з оплати праці [19]. У цьому контексті ключову роль відіграють дві взаємопов'язані, але відмінні за своєю суттю категорії: аналіз та аудит. Розуміння їх теоретичних засад дозволяє сформулювати методологічну базу для практичної роботи.

Аналіз розрахунків з оплати праці є одним з ключових напрямів фінансово-економічного аналізу, що має глибоке теоретичне підґрунтя [1; 17]. Його призначення виходить за межі простого вивчення динаміки витрат, адже він спрямований на оцінку ефективності використання найважливішого ресурсу підприємства — людського капіталу [4].

Фундаментальним методологічним принципом аналізу розрахунків з оплати праці є концепція ефективності [1; 13]. Вона передбачає не лише зіставлення отриманих результатів із понесеними витратами, а й виявлення оптимуму між ними. У контексті оплати праці це означає оцінку співвідношення між зростанням фонду оплати праці та динамікою продуктивності праці [4]. Класичні економічні теорії, зокрема неокласична теорія граничної продуктивності, наголошують на тому, що оплата праці повинна корелювати з величиною створюваного працівником продукту. Відповідно, ефективним вважається таке управління витратами на оплату праці, коли темпи зростання продуктивності випереджають темпи зростання середньої заробітної плати [4].

Теоретичні засади аналізу розрахунків з оплати праці ґрунтуються на системному підході, що розглядає фонд оплати праці не як ізольований елемент, а як

частину складної системи трудових ресурсів підприємства [1; 13]. Він передбачає застосування факторного аналізу для виявлення детермінант, що впливають на зміну показників оплати праці [1; 13]. До таких факторів належать: кількісні фактори (зміна чисельності персоналу, обсягу відпрацьованого часу), якісні фактори (рівень кваліфікації, продуктивність праці) та структурні фактори (зміни у складі персоналу за категоріями, що впливають на середню заробітну плату) [1; 13]. Методологія факторного аналізу, розроблена в працях таких вчених, як А. Д. Шеремет [1, с. 15; 59], В. В. Ковальов [17, 24], дозволяє не просто констатувати відхилення, а й визначати конкретні причини їх виникнення, що є критично важливим для розробки коригуючих управлінських рішень.

Аналіз розрахунків з оплати праці є інструментом стратегічного та оперативного управління [1; 17]. Він дозволяє оцінити адекватність діючих систем мотивації, ідентифікувати резерви для оптимізації витрат (що передбачає раціоналізацію структури фонду оплати праці, виявлення непродуктивних витрат або неефективних систем преміювання) та прогнозувати зміни у витратах на персонал [24; 59]. На основі аналізу тенденцій можна будувати моделі прогнозування, що є важливим для фінансового планування.

Отже, теоретичні засади аналізу розрахунків з оплати праці інтегрують принципи економічної ефективності, системного підходу та факторного аналізу, що дозволяє не лише констатувати факти, а й розробляти науково обґрунтовані управлінські рішення для підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Аудит розрахунків з оплати праці є самостійним напрямом фінансового контролю, що відрізняється від аналізу своєю методологією та цільовою орієнтацією [2; 5]. Він виступає як незалежна експертиза, покликана висловити обґрунтовану думку щодо достовірності, повноти та законності відображення господарських операцій, пов'язаних з оплатою праці, у фінансовій звітності підприємства [2; 34]. На відміну від управлінського аналізу, який є інструментом оцінки ефективності, аудит зосереджений на підтвердженні відповідності даних встановленим стандартам і нормам [2; 34].

Теоретичні засади аудиту ґрунтуються на ключових концепціях, що визначають

його методологію та обсяг. Концепція аудиторського ризику, сформульована в міжнародних стандартах аудиту (МСА 200, 315) [34], стверджує, що аудитор не може забезпечити абсолютну гарантію виявлення всіх суттєвих викривлень. Аудиторський ризик визначається як ймовірність того, що аудитор висловить невідповідну аудиторську думку про фінансову звітність, яка містить суттєві викривлення [34]. Він є інтегральним показником притаманного ризику (схильність суттєвого викривлення до появи), ризику контролю (ймовірність неефективності системи внутрішнього контролю) та ризику невиявлення (ймовірність, що аудиторські процедури не виявлять суттєве викривлення) [34].

Другою важливою концепцією є суттєвість (МСА 320) [34], згідно з якою аудитор звертає увагу на помилки, що можуть суттєво вплинути на рішення користувачів фінансової звітності. В аудиті розрахунків з оплати праці суттєвість дозволяє аудитору сфокусуватися на найбільш значущих операціях, таких як нарахування основної заробітної плати, податків та ЄСВ [2].

Основні цілі аудиту в цій сфері включають: підтвердження достовірності та повноти відображення всіх операцій з нарахування та виплати заробітної плати, а також відповідних відрахувань у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності [2; 34]; оцінка відповідності розрахунків нормам чинного законодавства, колективним та трудовим договорам; виявлення суттєвих помилок, неточностей та потенційних зловживань; оцінка ефективності системи внутрішнього контролю за операціями з оплати праці [2; 34].

Аудит розрахунків з оплати праці не існує ізольовано, а інтегрований у загальну систему управління підприємством [19]. Він взаємодіє з обліком, перевіряючи правильність ведення бухгалтерського обліку, достовірність первинних документів та відповідність записів на рахунках [6; 21]. Аудит також взаємодоповнює аналіз. Хоча аналіз і аудит мають різні цілі, вони взаємодоповнюють один одного [1; 2]. Аудит забезпечує релевантність та достовірність вхідних даних для аналізу [1; 2]. Без аудиторського підтвердження інформації результати аналізу можуть ґрунтуватися на викривлених даних, що призведе до неоптимальних управлінських рішень. Водночас, виявлені під час аналізу аномалії або значні відхилення можуть слугувати

індикатором для аудитора, спрямовуючи його увагу на певні ризикові ділянки.

Незважаючи на різні цілі та методологічні підходи, аналіз та аудит розрахунків з оплати праці є невід'ємними та взаємодоповнюючими елементами системи управлінського та фінансового контролю на підприємстві [1; 2; 19]. Така синергія забезпечує комплексний погляд на ефективність використання трудових ресурсів та дотримання правових норм.

На перший погляд, аналіз і аудит мають суттєві відмінності. Аналіз фокусується на ефективності та оптимізації, використовуючи дані для оцінки результативності та розробки управлінських рішень [1; 13]. Його завдання — виявити тенденції, резерви зростання та фактори, що впливають на витрати [1; 13]. Аудит, у свою чергу, зосереджений на достовірності, повноті та законності відображення інформації [2; 34]. А основна функція — підтвердити, що фінансові операції відповідають встановленим нормам і стандартам [2; 34].

Однак, їхній взаємозв'язок є діалектичним. Аудит виступає як критично важливий етап, що передує або супроводжує аналітичний процес, забезпечуючи релевантність та валідність вхідної інформації [1; 2]. Недостовірні дані, що не пройшли аудиторську перевірку, можуть призвести до хибних аналітичних висновків та, відповідно, до неоптимальних управлінських рішень. Аудиторська перевірка підтверджує, що всі нарахування, утримання та виплати були здійснені коректно та у відповідності до законодавства, що є фундаментальною передумовою для подальшого якісного аналізу [2; 34].

З іншого боку, результати аналізу можуть слугувати для аудитора індикатором потенційних ризиків [1; 2]. Наприклад, значні відхилення у динаміці середньої заробітної плати без видимих на те економічних причин, або нехарактерне зростання певних статей витрат на оплату праці, можуть вказувати на можливі помилки або зловживання. У таких випадках аналітичні висновки можуть ініціювати проведення позапланового аудиту або поглибленої перевірки певних ділянок обліку.

Для наочного узагальнення та розмежування методології аналізу й аудиту розрахунків з оплати праці див. порівняльну характеристику у табл. 1.4.

Таблиця 1.4 - Порівняльна характеристика та взаємозв'язок аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці

Критерій	Аналіз розрахунків з оплати праці	Аудит розрахунків з оплати праці
Мета	Оцінка ефективності використання трудових ресурсів та раціональності витрат, виявлення резервів.	Висловлення обґрунтованої думки щодо достовірності, повноти та законності облікових даних.
Основна функція	Управлінський контроль, планування, прогнозування.	Фінансовий контроль, підтвердження відповідності нормам.
Орієнтація	На ефективність, результативність, оптимізацію.	На достовірність, відповідність, законність.
Використовувані дані	Дані бухгалтерського обліку, статистична, планова інформація.	Перевірені первинні документи, облікові реєстри, звітність.
Об'єкт уваги	Динаміка, структура фонду оплати праці, продуктивність праці, відхилення від планів.	Правильність нарахувань, утримань, перерахувань податків та внесків, дотримання законодавства.
Результат	Аналітичні висновки, рекомендації для управлінських рішень.	Аудиторський висновок, виявлені порушення, рекомендації щодо внутрішнього контролю.
Взаємозв'язок	Використовує достовірні дані аудиту як основу. Може вказувати на проблемні ділянки, що потребують аудиторської перевірки.	Забезпечує достовірність даних для якісного аналізу. Може ініціюватися висновками аналізу.

Джерело: розроблено автором

Резюмуючи, розгляд теоретичних засад аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці дозволяє обґрунтувати їхню методологічну комплементарність та інтегративну роль у системі корпоративного управління [1; 2; 19]. Попри відмінності у цільовій детермінації та інструментарії, ці функціональні домени являють собою нерозривні елементи єдиного механізму фінансово-економічного контролю, продукуючи синергетичний ефект у процесі оптимізації управлінських рішень [1; 2].

Аналіз, імплементуючи концепції економічної ефективності, системного підходу та інструментарій факторного моделювання, позиціонується як проактивний інструмент управлінської діагностики [1; 13]. Його функціонал полягає у виявленні детермінуючих факторів, що впливають на динаміку фонду оплати праці, оцінці кореляції між продуктивністю праці та винагородою, ідентифікації резервів для оптимізації витрат, також у формулюванні науково обґрунтованих рекомендацій для стратегічного та оперативного планування [1; 13; 17], а прогностична спрямованість орієнтована на максимізацію економічної результативності [24; 59].

Аудит, зі свого боку, функціонує як реактивний інструмент валідації, що ґрунтується на концепціях аудиторського ризику та суттєвості [2; 34]. Однак критична місія полягає у незалежній верифікації достовірності, повноти та законності відображення господарських операцій у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності [2; 34]. Аудиторська експертиза забезпечує релевантність та надійність первинних даних, мінімізуючи ймовірність суттєвих викривлень та підтверджуючи комплайєнс діяльності суб'єкта господарювання з чинним законодавством [44] і встановленими стандартами [34].

Таким чином, їхній діалектичний взаємозв'язок проявляється у тому, що обґрунтований аналіз вимагає використання верифікованої інформації, наданої аудитом, тоді як ідентифіковані в процесі аналізу аномалії або значні відхилення можуть слугувати тригером для ініціації поглиблених аудиторських процедур [1; 2]. Отже, така інтеграція забезпечує не лише фінансову прозорість та нормативну відповідність, а й створює епістемологічну основу для прийняття ефективних управлінських рішень, що є критично важливим для забезпечення сталого розвитку та підвищення конкурентоспроможності підприємства у турбулентному

економічному середовищі [1; 19].

1.4. Макроекономічний аналіз заробітної плати

Макроекономічний аналіз заробітної плати досліджує її як ключовий агрегований показник, що відображає фундаментальні процеси в національній економіці. На відміну від мікроекономічного рівня, де заробітна плата розглядається передусім як стаття витрат конкретного підприємства та дохід працівника, на макрорівні вона виступає як вагомий чинник формування сукупного попиту, інфляційних процесів та загального рівня соціального добробуту. Такий аналіз дозволяє оцінити взаємозв'язок фонду оплати праці з іншими ключовими змінними, як-от валовий внутрішній продукт (ВВП) та рівень зайнятості в масштабах країни.

Важливою складовою такого аналізу є дослідження структурної диференціації, оскільки ринок праці України характеризується значною нерівномірністю в оплаті праці. Одним із ключових факторів, що зумовлюють цю диференціацію, є належність підприємств до різних видів економічної діяльності.

Одним із ключових факторів, що зумовлюють нерівномірність на ринку праці, є належність підприємств до різних видів економічної діяльності (КВЕД). Аналіз останніх оприлюднених статистичних даних станом на вересень 2025 року [52] виявляє глибокі та усталені структурні диспропорції в рівні оплати праці. Ця диференціація зумовлена об'єктивними відмінностями у рівні продуктивності праці, нормі доданої вартості, капіталоозброєності та рівні конкуренції за кваліфіковані кадри.

Галузями-лідерами, що формують верхній сегмент ринку праці, традиційно є «Інформація та телекомунікації» (64 330 грн) та «Авіаційний транспорт» (57 028 грн), за якими слідує «Фінансова та страхова діяльність» (50 706 грн). Високі показники також демонструють окремі сектори високотехнологічної промисловості, як-от «Виробництво основних фармацевтичних продуктів» (45 782 грн).

Важливі для економіки сектори, що забезпечують значну частку зайнятості, демонструють показники, ближчі до середнього рівня. Так, середня заробітна плата у

сфері «Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування» становить 32 871 грн, в «Оптовій та роздрібній торгівлі» – 31 266 грн, а у «Будівництві» – 24 456 грн. Стратегічний сектор «Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство» показує середній рівень у 25 727 грн [52].

Водночас, найнижчий рівень оплати праці у вересні 2025 року зафіксовано у галузях, що переважно фінансуються з бюджету або належать до сфери послуг з низькою маржинальністю. До них належать «Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги» (18 373 грн), «Тимчасове розміщування й організація харчування» (18 807 грн), «Освіта» (16 901 грн) та «Діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг» (14 809 грн). Для наочної демонстрації структурних диспропорцій представлено дані на рис. 1.4.

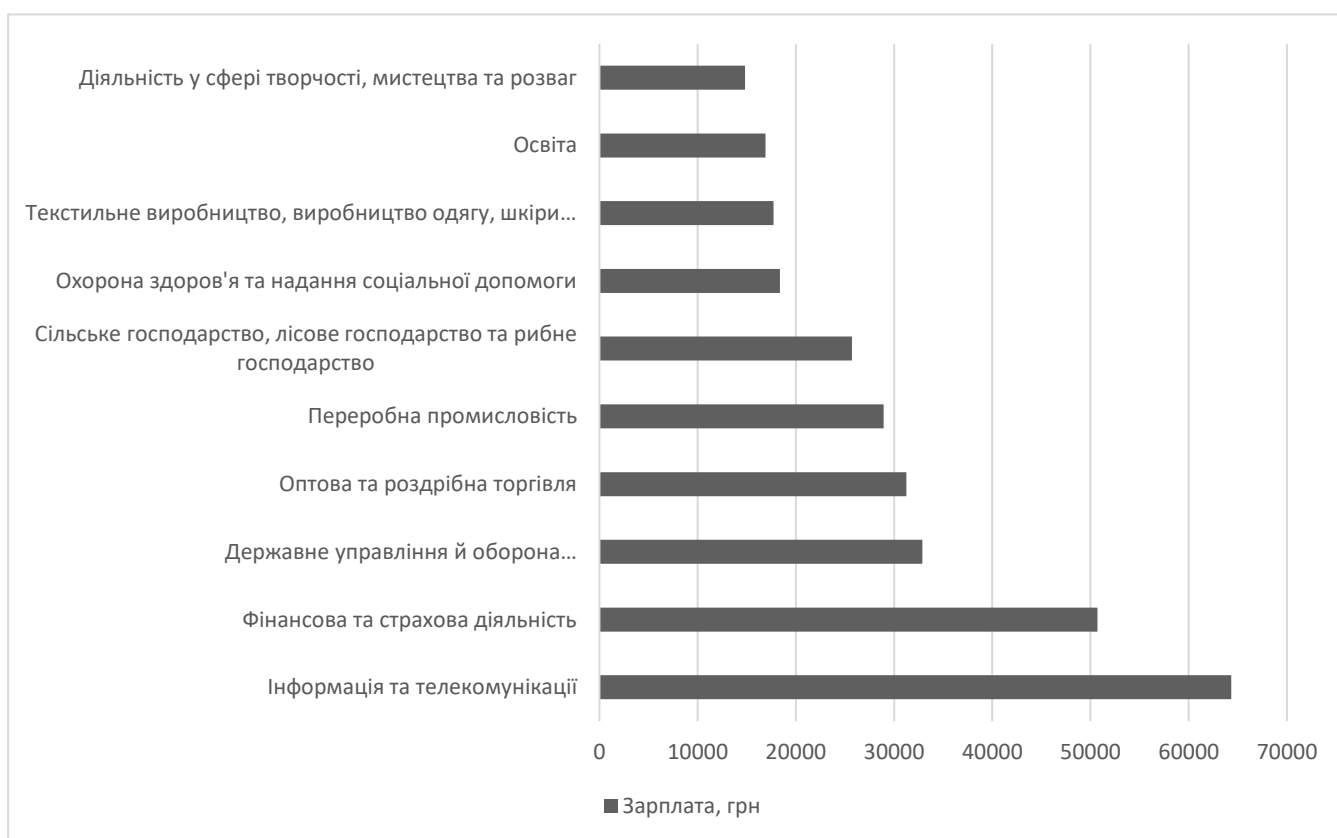


Рисунок 1.4 – Диференціація середньомісячної номінальної заробітної плати за окремими видами економічної діяльності в Україні (вересень 2025 р., грн)

Джерело: розроблено автором на підставі [52]

Як ілюструють дані на рис. 1.4, розрив в оплаті праці між найприбутковішою галуззю («Інформація та телекомунікації») та найменш прибутковою («Діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг») є більш ніж 4,3-кратним (64 330 грн проти 14 809 грн), що свідчить про глибоку поляризацію ринку праці, де високотехнологічні галузі значно випереджають сектори з нижчою продуктивністю.

Для об'єкта даного дослідження, ПрАТ «САНТА УКРАЇНА», яке функціонує в галузі «Виробництво іншого верхнього одягу» (КВЕД 14.13), макроекономічні умови є специфічними. Середня заробітна плата у секції «Переробна промисловість» станом на вересень 2025 року становила 28 926 грн. Однак, у більш вузькій галузі «Текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри...» показник значно нижчий – 17 733 грн [52]. Даний показник є нижчим за середній рівень по економіці, що створює для підприємства суттєві виклики в утриманні кваліфікованих кадрів, які змушені конкурувати не лише в межах галузі, але й з більш високооплачуваними секторами економіки.

Другим вагомим фактором макроекономічної диференціації є територіальний, або регіональний. Нерівномірність економічного розвитку регіонів України, різна структура промисловості та інвестиційна привабливість безпосередньо корелюють із рівнем доходів населення. Аналіз статистичних даних станом на вересень 2025 року чітко ілюструє ці регіональні диспропорції [53].

Традиційним та абсолютним лідером за рівнем оплати праці залишається м. Київ, де середньомісячна заробітна плата досягла 40 111 грн. Цей показник суттєво перевищує середній рівень по країні (26 623 грн). До регіонів з високим рівнем доходів також належать області з потужним промисловим або прифронтовим/пристоличним фактором, зокрема Донецька (24 928 грн), Дніпропетровська (27 416 грн) та Київська (26 767 грн) області.

Водночас, найнижчий рівень номінальної заробітної плати зафіксовано у західних та деяких центральних областях. Аутсайдерами є Чернівецька (18 841 грн) та Кіровоградська (19 065 грн) області. Таким чином, коефіцієнт диференціації (співвідношення максимального та мінімального регіональних показників) становить 2,13 рази (40 111 / 18 841).

Об'єкт даного дипломного дослідження, ПрАТ «САНТА УКРАЇНА», здійснює діяльність у Миколаївській області. Зазначений регіон із середньою заробітною платою 24 578 грн займає місце у верхній половині загальноукраїнського рейтингу, проте все ще відстає від середнього показника по країні. Для візуалізації регіональної нерівності представлено дані на рис. 1.5.

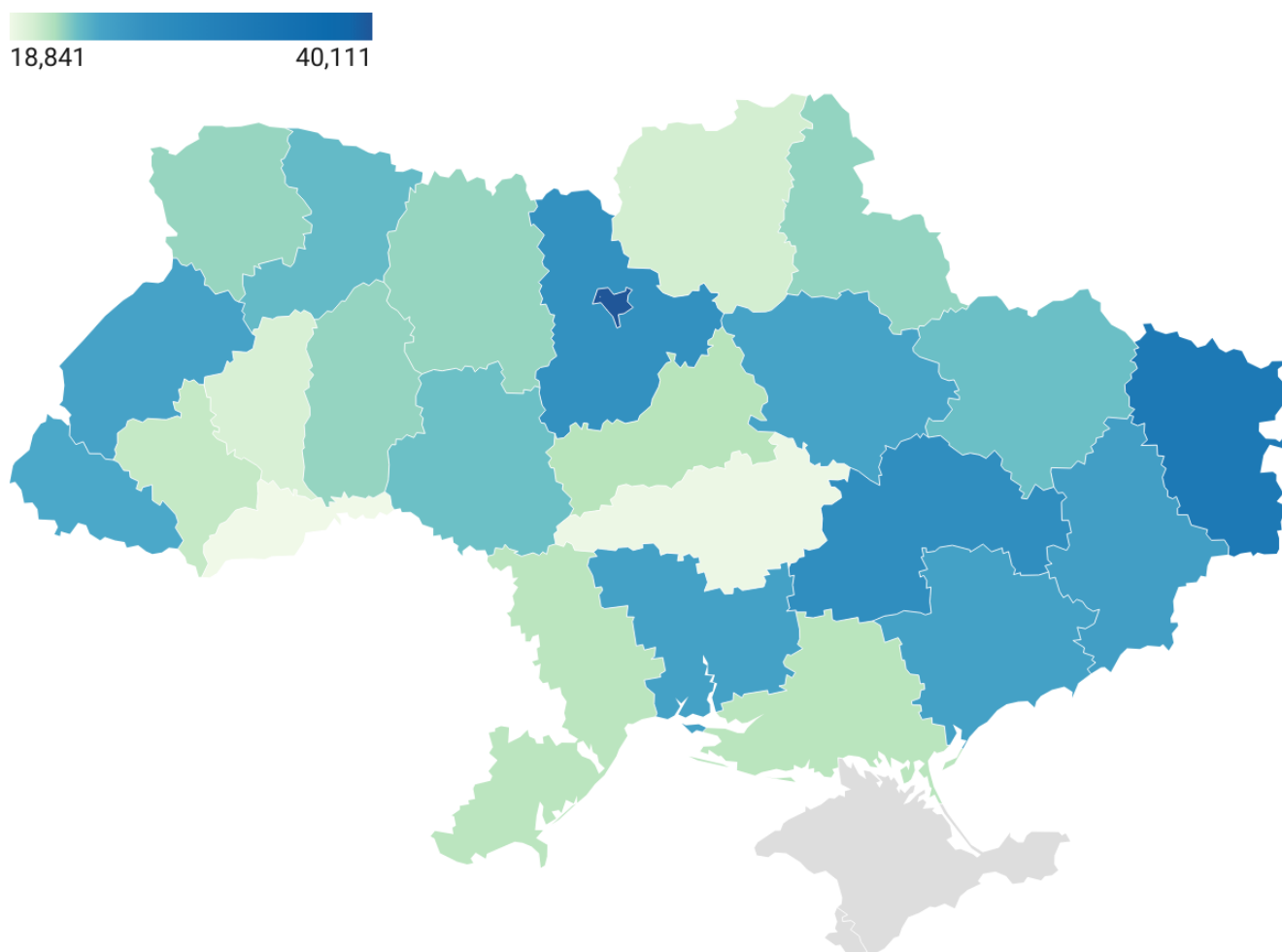


Рисунок 1.5 – Середня номінальна заробітна плата за регіонами України
(вересень 2025 р., грн)

Джерело: розроблено автором на підставі [53]

Отже, регіональна приналежність підприємства є вагомим чинником його політики оплати праці. ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» функціонує в умовах локального ринку праці, де рівень заробітних плат є нижчим, ніж у столиці чи промислових центрах, але вищим, ніж у сусідніх областях, що формує специфічне конкурентне

середовище за трудові ресурси.

Третім ключовим фактором макроекономічної диференціації є інституційний розмір суб'єктів господарювання. В Україні, відповідно до критеріїв, встановлених Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», підприємства поділяються на мікро-, малі, середні та великі [36]. Аналіз даних Держстату щодо діяльності суб'єктів господарювання за 2024 рік дозволяє чітко простежити пряму залежність між рівнем оплати праці та розміром підприємства [26].

На основі розрахунків, проведених шляхом ділення загальних річних «Витрат на оплату праці» на «Кількість найманих працівників» по кожній категорії, встановлено чітку ієрархію доходів за 2024 рік. Найвищий рівень оплати праці зафіксовано на великих підприємствах (250+ працівників), де середньомісячна заробітна плата склала 29 658 грн. На середніх підприємствах (50-249 працівників) цей показник був суттєво нижчим і становив 20 277 грн. Ще помітніше падіння спостерігається у категорії малих підприємств (до 50 працівників), де середній заробіток склав 10 207 грн, при цьому у їх підгрупі, мікропідприємствах (до 10 працівників), показник був найнижчим – 7 312 грн [26].

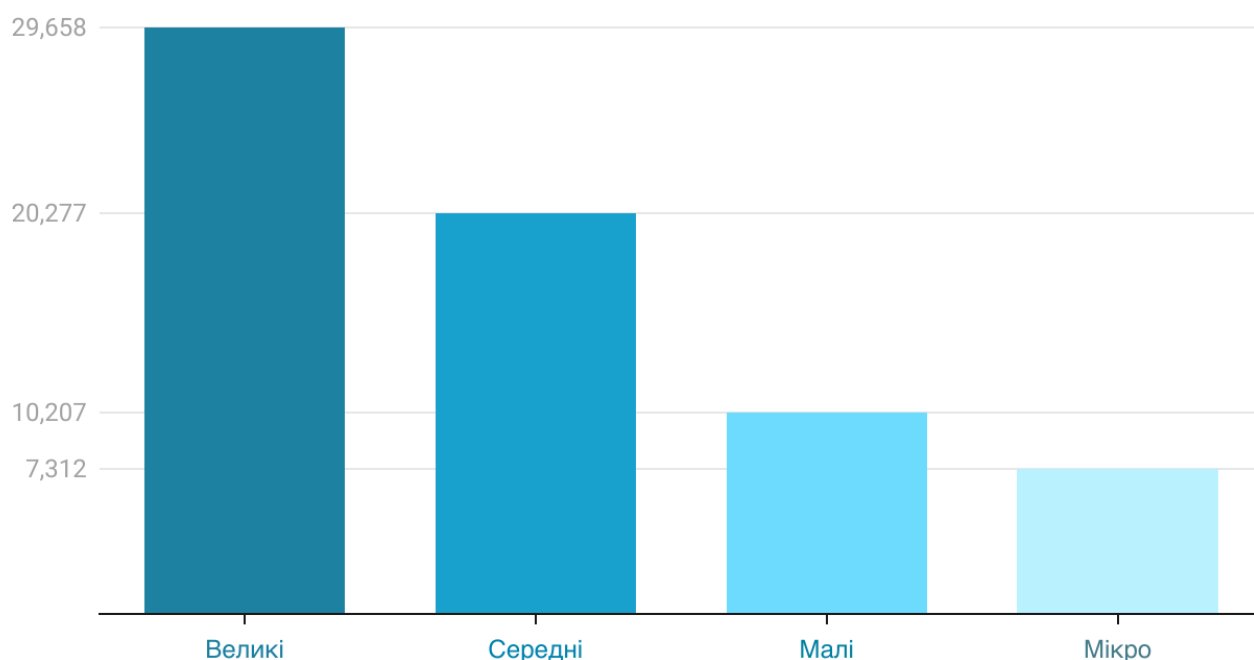


Рисунок 1.6 – Залежність середньомісячної номінальної заробітної плати від розміру підприємства в Україні (2024 р., грн)

Джерело: розроблено автором на підставі [26]

Дані, візуалізовані на рисунку 1.6, наочно демонструють ключову макроекономічну тенденцію: рівень оплати праці на великих підприємствах є в 2,9 рази вищим, ніж на малих (29 658 / 10 207), та в 4,0 рази вищим, ніж на мікропідприємствах (29 658 / 7 312). Така диференціація пояснюється низкою об'єктивних економічних факторів, серед яких вища продуктивність праці та рівень капіталоозброєності на великих підприємствах, значно вища частка офіційних заробітних плат у структурі доходів, а також ефект масштабу та сильніший вплив колективно-договірного регулювання.

Підсумовуючи макроекономічний аналіз, можна констатувати наявність глибоких, системних та взаємопов'язаних структурних диспропорцій на ринку праці України. Рівень оплати праці детермінується кумулятивним впливом трьох ключових чинників: галузевого, територіального та інституційного.

Галузева диференціація демонструє більш ніж чотирикратний розрив між високотехнологічними секторами та галузями з переважно бюджетним фінансуванням [52]. Територіальний аналіз підтверджує більш ніж двократний розрив в оплаті праці між столицею та окремими регіонами [53]. Водночас інституційний зріз доводить, що великі підприємства пропонують винагороду, що в 2,9–4,0 рази перевищує показники малих та мікропідприємств [26].

Встановлені фактори діють синергетично. Аномально високий рівень оплати праці у столиці є прямим наслідком не лише регіональної специфіки, але й найвищої в країні концентрації головних офісів великих корпорацій та підприємств високодохідних видів діяльності, зокрема фінансового та ІТ-секторів. Таким чином, макроекономічне середовище формує для суб'єктів господарювання складні та нерівні конкурентні умови на ринку праці.

1.5. Організаційно-економічна характеристика підприємства ПрАТ «Санта Україна»

Комплексна організаційно-економічна характеристика підприємства є фундаментальним етапом дипломного дослідження, оскільки вона дозволяє

сформувати системне уявлення про суб'єкт господарювання, його внутрішнє середовище, операційну діяльність та позицію на ринку. ПрАТ «Санта Україна» репрезентує собою промислове підприємство значного масштабу, функціонування якого регламентується Законом України «Про акціонерні товариства» та внутрішніми корпоративними документами.

ПрАТ «Санта Україна» (далі – Підприємство), ідентифікаційний код ЄДРПОУ 00309571, зареєстроване 07.12.1994 року, функціонує як приватне акціонерне товариство. Правовий статус зумовлює обмежену відповідальність акціонерів та управління, що здійснюється згідно з принципами корпоративного права, визначеними Законом України «Про акціонерні товариства». Основним видом економічної діяльності Підприємства є «Виробництво іншого верхнього одягу» (КВЕД 14.13), що свідчить про його спеціалізацію у легкій промисловості. Підприємство розташоване у м. Первомайську Миколаївській області (див. Додаток Е, Додаток Ж).

Управлінська структура ПрАТ «Санта Україна» є лінійно-функціональною, що є типовим та раціональним для виробничих підприємств, що працюють у галузі текстильної промисловості. Така структура характеризується чітким вертикальним підпорядкуванням (лінійний аспект) та горизонтальною спеціалізацією управлінських функцій (функціональний аспект). Це сприяє ефективному розподілу повноважень, оперативності у прийнятті рутинних рішень та забезпеченню високого рівня керованості виробничими процесами.

Організація бухгалтерського обліку на Підприємстві здійснюється централізовано бухгалтерією, яку очолює головний бухгалтер. Облікова політика ПрАТ «Санта Україна» формується відповідно до вимог Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» [44] та Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку (НП(С)БО) [36, 37, 38], що засвідчено у Наказі про облікову політику підприємства (див. Додаток Д).

Отже, така структура управління відображає три основні рівні ієрархії: вищий, середній та нижчий. Схема організаційної структури ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» представлена на рис. 1.7.

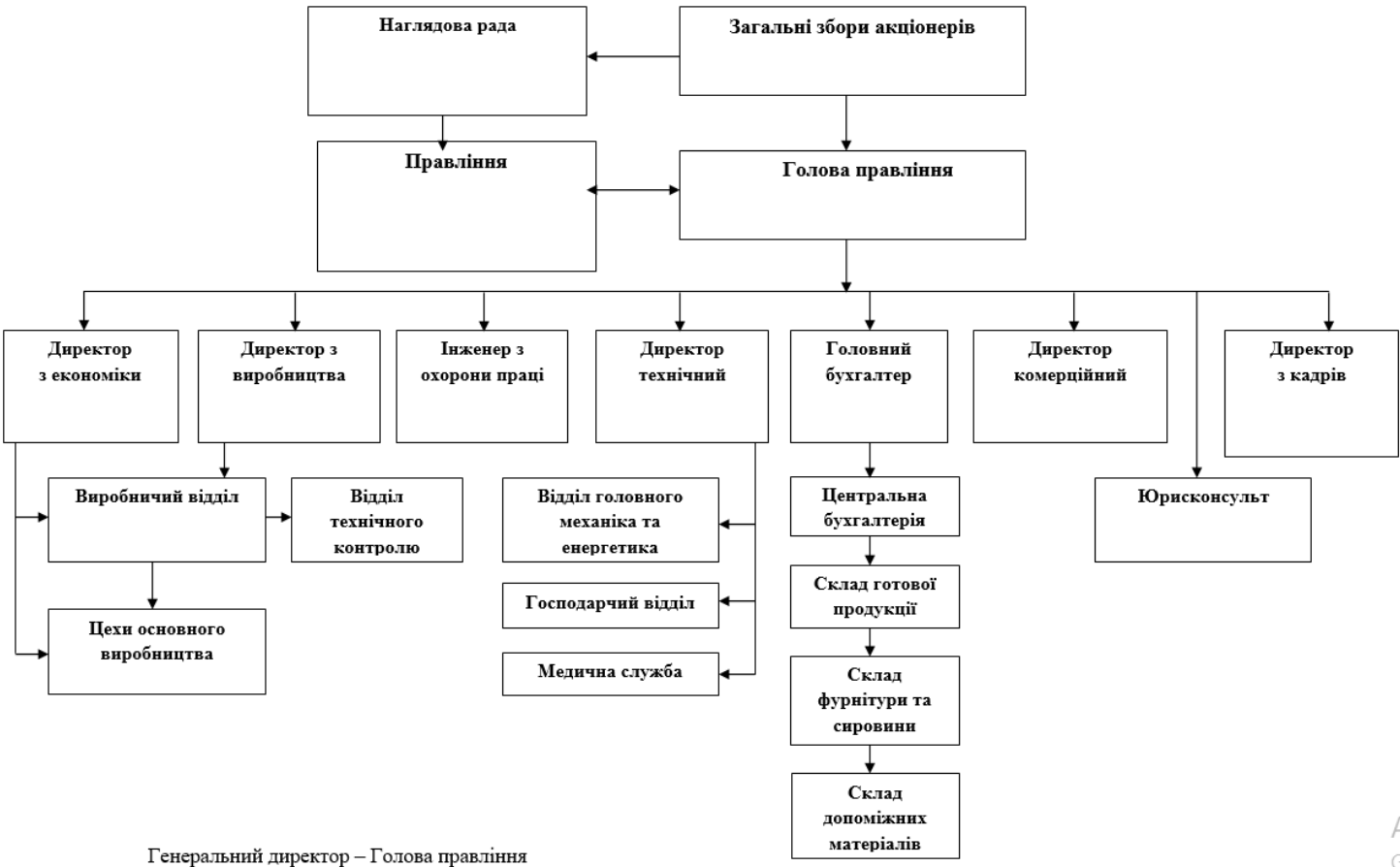


Рисунок 1.7- Схема організаційної структури ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» станом на 31.08.2025 року

Джерело: розроблено автором за даними звітності ПрАТ «Санта Україна»

Для об'єктивної оцінки фінансового стану ПрАТ «Санта Україна» було проведено аналіз ключових фінансово-економічних показників за 2023–2024 роки на основі даних, наданих у документі «Основні показники оцінки фінансового стану». Такий аналіз дозволяє виявити динаміку розвитку підприємства та визначити його поточні фінансові проблеми та перспективи.

Таблиця 1.5 - Аналіз показників ліквідності та фінансової стійкості ПрАТ «Санта Україна» за 2023-2024 роки

Показники фінансової стійкості
Коефіцієнт фінансової незалежності (Equity Ratio) демонструє позитивну динаміку, зрісши з 0,650 у 2023 році до 0,935 у 2024 році, що свідчить про зростання частки власного капіталу у загальній структурі джерел фінансування підприємства, що є індикатором підвищення його фінансової стійкості та незалежності від позикового капіталу. Таке значення є вкрай високим і може вказувати на консервативну фінансову політику або на значне накопичення нерозподіленого прибутку.

Продовження табл.1.5

Показники ліквідності та платоспроможності		
Коефіцієнт поточної ліквідності (Current Ratio) демонструє негативну динаміку, знизившись з 0,823 у 2023 році до 0,615 у 2024. Це свідчить про погіршення здатності Підприємства своєчасно погашати свої короткострокові зобов'язання за рахунок оборотних активів, оскільки нормативне значення цього коефіцієнта зазвичай перевищує 1,5–2,0.	Коефіцієнт швидкої ліквідності (Quick Ratio) також скоротився з 0,413 до 0,278 . Це вказує на зниження можливості покриття короткострокових боргів найбільш ліквідними активами (грошовими коштами, їх еквівалентами та поточною дебіторською заборгованістю) без урахування запасів. Нормативне значення для цього показника становить від 0,7 до 1,0.	Коефіцієнт абсолютної ліквідності (Cash Ratio) зменшився з 0,273 у 2023 році до 0,136 у 2024 році, що є відхиленням від рекомендованого нормативного значення (близько 0,2–0,25). Це свідчить про недостатній обсяг грошових коштів для негайного погашення короткострокових зобов'язань.

Джерело: розроблено автором на основі [Додаток Е, Додаток Ж]

Загалом, фінансовий аналіз свідчить про парадоксальну ситуацію: Підприємство демонструє видатну фінансову стійкість, що підтверджується високим коефіцієнтом фінансової незалежності (0,935 у 2024 році) , який вказує на майже повну незалежність від зовнішніх запозичень. Проте його показники ліквідності (зокрема, коефіцієнт поточної ліквідності, що знизився до 0,615 у 2024 році) свідчать про потенційні проблеми з оперативним покриттям поточних зобов'язань. Така ситуація може бути наслідком значного обсягу неліквідних активів у структурі оборотних коштів або агресивної політики управління грошовими потоками. Цей диспаритет між високою стійкістю та низькою ліквідністю створює певні ризики для операційної діяльності та вимагає від менеджменту уваги до оптимізації структури оборотних активів, особливо їх найбільш ліквідної частини (грошових коштів та дебіторської заборгованості).

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів є ключовим для оцінки операційної діяльності та впливу на фінансовий результат. Такий аналіз традиційно базується на даних, що містяться у квартальних звітах з праці (Форма № 1-ПВ «Звіт

із праці») (див. Додаток И). Для ПрАТ «Санта Україна» було проаналізовано динаміку чисельності працівників, фонду оплати праці та середньої заробітної плати за 2023-2024 роки. Спільне дослідження цих взаємопов'язаних показників є базою для розрахунку ключових індикаторів ефективності використання праці, насамперед продуктивності праці, що визначає рівень собівартості продукції.

Таблиця 1.6 - Динаміка показників використання трудових ресурсів ПрАТ «Санта Україна» за 2023-2024 роки

Показник	2023 рік	2024 рік	Абсолютне відхилення (2024-2023)	Темп зростання, %
Середньооблікова кількість штатних працівників (осіб)	162	152	-10	-6,17
Фонд оплати праці (тис. грн)	10932	11024	92	0,84
Середньомісячна заробітна плата одного працівника (грн)	5623,7	6046,7	423	7,52

Джерело: розроблено автором на підставі [Додаток И, Додаток Е, Додаток Ж]

Аналіз даних Таблиці 1.6. дозволяє зробити наступні висновки. У 2024 році середньооблікова кількість штатних працівників скоротилася на 10 осіб, або на 6,17%, порівняно з 2023 роком. Отже, це може свідчити про оптимізацію штатного розпису, автоматизацію процесів або зменшення обсягів виробництва. Скорочення персоналу, як правило, впливає на фонд оплати праці та продуктивність.

Незважаючи на зменшення чисельності працівників, фонд оплати праці у 2024 році незначно зріс на 92,0 тис. грн (0,84%), що вказує на зростання середньої заробітної плати, що є позитивним фактором з точки зору мотивації персоналу, але вимагає аналізу його співвідношення з продуктивністю праці.

Середньомісячна заробітна плата одного працівника зросла на 423,0 грн, або на

7,52%, у 2024 році порівняно з 2023 роком. Таке значне зростання на фоні зменшення чисельності персоналу свідчить про підвищення рівня оплати праці для залишкових працівників або про зміну структури персоналу на користь більш високооплачуваних категорій. Таким чином, аналіз трьох ключових показників (чисельність, ФОП та середня заробітна плата) чітко засвідчив політику підприємства, спрямовану на оптимізацію штату при одночасному стимулюванні персоналу, що залишився. Скорочення чисельності на 6,17% не призвело до відповідного зниження ФОП (зростання на 0,84%), що є прямим наслідком підвищення середньої вартості праці. З точки зору економічної ефективності, це зростання витрат є виправданим лише за умови, що воно підкріплене відповідним або випереджальним зростанням продуктивності праці та обсягів реалізації. Тому, для формування обґрунтованих висновків щодо раціональності використання ФОП, необхідний подальший факторний аналіз. Він дозволить кількісно оцінити вплив кожного з факторів (екстенсивного та інтенсивного) на загальну зміну ФОП, що є фундаментальною передумовою для ідентифікації резервів його економії.

Організаційна структура ПрАТ «Санта Україна» є лінійно-функціональною та раціональною для виробничого підприємства, а її бухгалтерський облік відповідає вимогам чинного законодавства та НП(С)БО. Економічний аналіз за 2023–2024 роки демонструє значне посилення фінансової стійкості, що є позитивною тенденцією.

Проте, виявлені проблеми з ліквідністю вимагають уваги менеджменту, оскільки низькі показники поточної, швидкої та абсолютної ліквідності можуть створювати ризики для операційної діяльності.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів вказує на скорочення чисельності працівників при одночасному зростанні фонду оплати праці та середньої заробітної плати, що потребує детального зіставлення з динамікою обсягів виробництва та продуктивності праці для формування обґрунтованих висновків щодо ефективності управління персоналом. Подібна ситуація, коли зростання вартості праці випереджає продуктивність, сигналізує про неефективну політику мотивації, що може призвести до необґрунтованої перевитрати Фонду оплати праці та зростання собівартості продукції.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Організація документообігу та порядок нарахування заробітної плати

Ефективна організація бухгалтерського обліку на будь-якому підприємстві починається з раціональної побудови системи первинного обліку та документообігу. На ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» ведення бухгалтерського обліку здійснюється відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [44] та чинних НП(С)БО [36, 37, 38]. Суб'єктом, що реалізує цю функцію, є централізована бухгалтерська служба (бухгалтерія), яка функціонує як самостійний структурний підрозділ. Очолює службу головний бухгалтер, який несе відповідальність за формування облікової політики та дотримання методологічних засад обліку. Загальну відповідальність за належну організацію бухгалтерського обліку в цілому, включаючи створення необхідних умов для фіксації та обробки інформації, несе Голова Правління ПрАТ «САНТА УКРАЇНА».

Важливим елементом системи внутрішнього контролю на підприємстві є чітке делегування прав на підписання первинних документів. На ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» право підпису первинних документів, що стосуються обліку праці, делеговано керівникам відповідних підрозділів (начальникам цехів, відділів) та відповідальним особам відділу кадрів, що засвідчено зразком «Табеля обліку робочого часу» (Додаток Б). Спеціалізовані внутрішні положення, як-от «Таблиця розцінок», затверджуються профільними керівниками, наприклад, директором з економіки (Додаток В).

Основою для будь-якого нарахування заробітної плати є встановлена на підприємстві система оплати та нормування праці. На ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» одночасно діють дві основні системи оплати праці, що зумовлює диференційований підхід до організації обліку: почасова (окладна) система – застосовується для адміністративно-управлінського персоналу (АУП), інженерно-технічних працівників

та допоміжних служб; та відрядна система – застосовується для основних виробничих робітників, зокрема швачок, заробіток яких прямо залежить від обсягу виробітку.

Саме для робітників-відрядників на підприємстві впроваджено складну та науково обґрунтовану систему нормування праці, що є елементом управлінського обліку. Вона базується на тарифній системі, деталізованій у «Таблиці розцінок...» (Додаток В). Такий документ встановлює чітку градацію оплати залежно від кваліфікації (розряду) робітника. Дані з цього положення узагальнено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Система тарифних ставок для робітників-відрядників ПрАТ «Санта Україна» (станом на 01.07.2025 р.)

Розряд робітника	Тарифний коефіцієнт	Часова тарифна ставка, коп.	Денна тарифна ставка (8 год), грн	Місячна тарифна ставка (167 год), грн
I	1,00	2854,24	227,77	4726,19
II	1,10	3139,66	250,55	5198,81
III	1,22	3482,17	277,88	5765,95
IV	1,36	3881,76	309,76	6427,62
V	1,56	4452,61	355,32	7372,86
VI	1,82	5194,71	414,54	8601,67

Джерело: розроблено автором на підставі [Додаток В]

Як свідчать дані таблиці 2.1, підприємство використовує прогресивну систему коефіцієнтів, де місячна ставка робітника найвищого VI розряду (8601,67 грн) на 82% вища за ставку робітника I розряду (4726,19 грн). Саме ці годинні тарифні ставки (наприклад, 3881,76 коп. для 4-го розряду) є базою для подальшого розрахунку відрядних розцінок, які закладаються у «Відрядний наряд» (Додаток Г).

Організація документообігу на ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» є раціональною, але водночас містить суттєві операційні ризики. Вона чітко диференційована відповідно до двох вищезгаданих систем оплати праці.

Перший напрям документообігу стосується обліку праці персоналу на почасовій (окладній) оплаті. Ключовим первинним документом тут є «Табель обліку робочого часу» (типова форма № П-5), зразок якого наведено у Додатку В. Цей документ ведеться щомісячно відповідальною особою (табельником або керівником)

у кожному структурному підрозділі. У таблиці фіксуються табельні номери, прізвища та посади працівників. Облік явок та неявок ведеться методом суцільної реєстрації: у верхньому рядку клітинки за кожне число місяця проставляються умовні позначення (наприклад, «Р» – робочі дні, «В» – відпустка, «ТН» – тимчасова непрацездатність), а в нижньому – кількість відпрацьованих годин. Наприкінці місяця табель підсумовується, підписується особою, відповідальною за його ведення, та керівником підрозділу, після чого передається до відділу кадрів для верифікації (перевірки відповідності даним наказів про відпустки, прийняття, звільнення). Після візування працівником відділу кадрів, табель надходить до бухгалтерії, де слугує підставою для нарахування посадового окладу.

Незважаючи на формальну відповідність законодавству, такий паперовий документообіг створює значні ризики для системи внутрішнього контролю. По-перше, існує ризик несанкціонованих виправлень та приписок робочого часу на рівні підрозділу. По-друге, відсутність автоматизованої фіксації часу приходу/виходу працівників ускладнює контроль за трудовою дисципліною. По-третє, як буде детально розглянуто у підрозділі 2.4, цей паперовий документ вимагає подальшого ручного введення даних до облікової системи, що є джерелом операційних помилок.

Другий, паралельний напрям документообігу організовано для обліку праці основних виробничих робітників, оплата праці яких є відрядною. Його основою є «Наряд №» (Відрядний наряд), зразок якого наведено у Додатку Г. Цей документ фіксує не час, а фактичний виробіток працівника. Наряд, як правило, є індивідуальним та видається майстром цеху робітнику перед початком виконання виробничого завдання. У документі зазначаються табельний номер, розряд робітника, а також перелік технологічних операцій із зазначенням норми часу та розцінки за одиницю. Протягом звітного періоду майстер фіксує у наряді фактичну кількість виконаних робітником операцій. Наприкінці періоду документ закривається: підраховується підсумкова сума відрядного заробітку. Наряд підписується робітником та майстром і передається безпосередньо до бухгалтерії для розрахунку.

Даний потік документів є зоною ще вищого ризику для підприємства. Критичний аналіз цієї процедури виявляє декілька слабких місць системи

внутрішнього контролю. По-перше, виникає ризик невідповідності розцінок. Бухгалтер, отримуючи паперовий наряд, змушений або довіряти майстру, або вручну перевіряти кожну вказану розцінку на відповідність «Таблиці розцінок» (див. Додаток В), що в умовах значного асортименту операцій є вкрай трудомістким. По-друге, відсутній чіткий контур контролю якості. Документ (див. Додаток Г) підписується лише робітником та майстром, але не містить візи відділу технічного контролю (ВТК). Це створює ризик оплати за браковану продукцію або роботи, які не були прийняті ВТК, що веде до прямих фінансових втрат. По-третє, як і у випадку з табелем, паперовий наряд вимагає ручного введення в «BAS ERP», що є джерелом помилок, які було виявлено у ході аудиту (детально розглянуто у розділі 3.1).

Таким чином, бухгалтерія підприємства отримує два окремі інформаційні потоки первинних документів, які слугують підставою для нарахування заробітної плати: таблиці обліку робочого часу для почасової оплати та відрядні наряди для відрядної, що відображено на схемі (рис. 2.1).

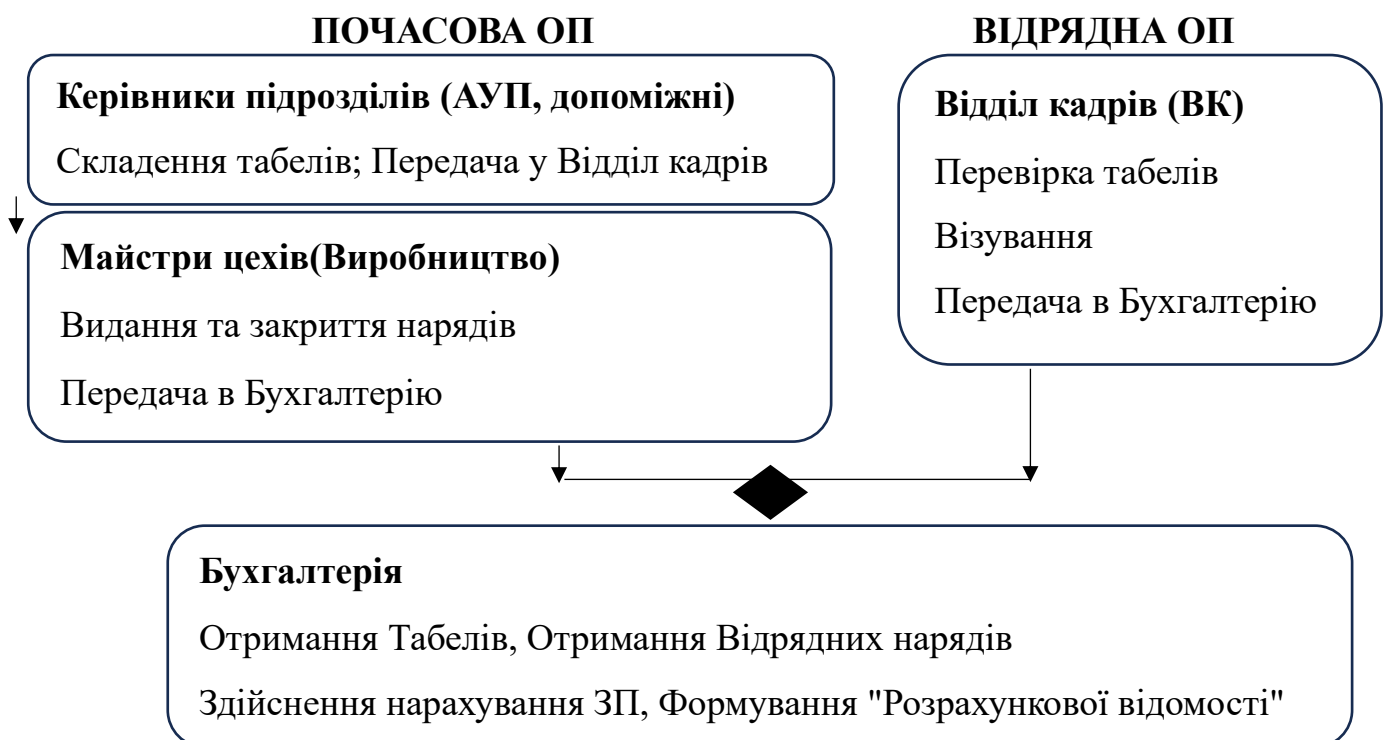


Рисунок 2.1 – Схема документообігу з обліку праці та її оплати на ПрАТ «Санта Україна»

Джерело: розроблено автором за даними звітності ПрАТ «Санта Україна»

Як вбачається зі схеми (рис. 2.1), обидва потоки первинної документації (Табелі з відділу кадрів та Наряди з виробничих цехів) надходять до бухгалтерії, де вони є базою для подальших облікових процедур. На основі опрацьованих первинних документів бухгалтерія формує зведені аналітичні регістри.

Підсумовуючи аналіз даного підрозділу, встановлено, що система документообігу на ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» є диференційованою та спирається на два ключові первинні документи: «Табель обліку робочого часу» (Додаток Б) та «Відрядний наряд» (Додаток Г). Незважаючи на те, що облік на підприємстві декларується як автоматизований, на етапі первинного обліку та збору даних домінує паперова технологія. Це створює суттєві операційні ризики (помилки введення, відсутність контролю якості у нарядах, ризик приписок у табелях) та формує так званий «розрив автоматизації»..

2.2. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці

Методологічною основою ведення бухгалтерського обліку на ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» є журнально-ордерна форма, як це визначено Наказом про облікову політику підприємства (див. Додаток Д). Ця форма передбачає послідовну та системну реєстрацію господарських операцій у регістрах аналітичного та синтетичного обліку. Процес узагальнення даних про нараховану заробітну плату є однією з найбільш трудомістких ділянок обліку, що акумулює інформацію з первинних документів, розглянутих у попередньому підпункті.

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві організований персоналізовано, тобто ведеться у розрізі кожного працівника (за табельними номерами), що є фундаментальною вимогою для забезпечення коректності розрахунків з кожним співробітником, правильного нарахування податків і зборів, а також для формування даних для податкової та статистичної звітності.

Ключовим зведеним регістром аналітичного обліку, який формується в програмному середовищі «BAS ERP», є «Розрахункова відомість». Цей документ узагальнює всі дані з первинних документів (Табелів обліку робочого часу (див.

Додаток Б) та Відрядних нарядів (див. Додаток Г) та проводить повний розрахунок за кожним працівником: всі види нарахувань (оклад, відрядний заробіток, премії, доплати), всі утримання (ПДФО, ВЗ) та фіксує кінцеву суму до виплати. Для ілюстрації методології нарахування, у таблиці 2.2 наведено фрагмент такої розрахункової відомості для трьох умовних працівників, що представляють різні категорії персоналу ПрАТ «САНТА УКРАЇНА».

Таблиця 2.2 - Ілюстративний фрагмент Розрахункової відомості за місяць

№	ПІБ (умовно)	Таб. №	Категорія	Нараховано, грн (Кт 661)/ Всього	Утримано, грн (Дт 661)/ ПДФО (18%)	Сума до виплати, грн/ ВЗ (1.5%)
1	Іваненко О.П.	1025	АУП (оклад)	18 500,00	3 330,00	277,50
2	Мельник Г.А.	2914	Робітник (почасова)	8 000,00	1 440,00	120,00
3	Красненко А.В.	1459	Робітник (відрядна)	11 290,00	2 032,20	169,35
	Разом			37 790,00	6 802,20	566,85

Джерело: розроблено автором на підставі [Додатків: Б, В, Г, Е, Ж, И]

Дані цього аналітичного реєстра є базою для формування записів у системі синтетичного обліку. Синтетичний облік розрахунків з персоналом за оплатою праці на ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» ведеться на пасивному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», з використанням основного субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою». За кредитом цього субрахунку відображається нарахування заробітної плати та інших належних працівникам виплат у кореспонденції з дебетом рахунків витрат (формування зобов'язання підприємства перед працівником). За дебетом субрахунку 661 відображаються утримання (ПДФО, ВЗ), виплати заробітної плати та депоновані суми (погашення зобов'язання).

Для узагальнення операцій з нарахування заробітної плати у журнально-ордерній формі обліку призначено Журнал-ордер № 5. Узагальнені кредитові обороти з цього журналу переносяться до Головної книги.

Схематично процес узагальнення облікової інформації з розрахунків з оплати

праці на підприємстві зображено на рисунку 2.2.

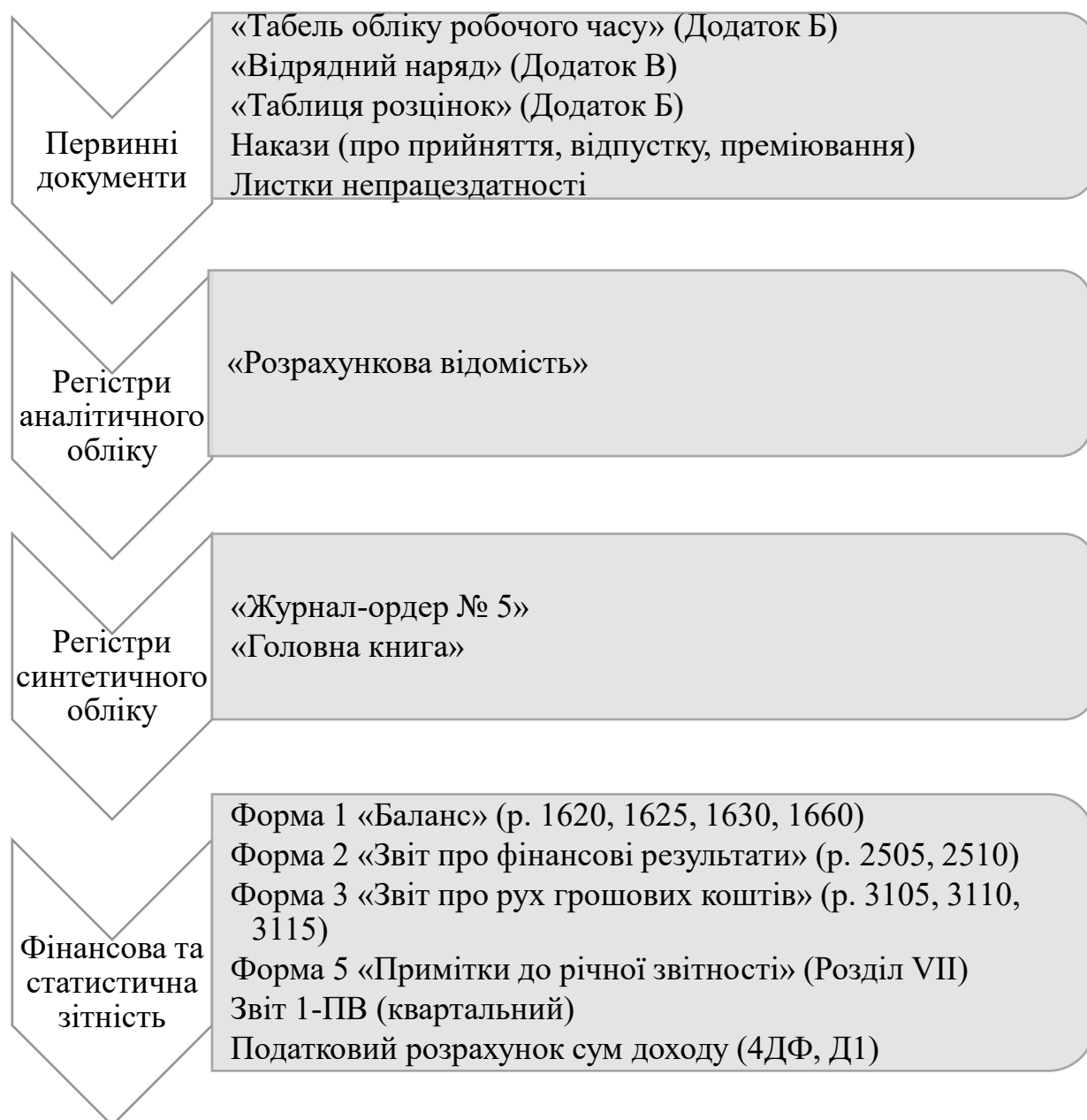


Рисунок 2.2 - Схема узагальнення інформації в системі обліку розрахунків з оплати праці

Джерело: розроблено автором за даними звітності ПрАТ «Санта Україна»

Згідно з Наказом про облікову політику, підприємство використовує рахунки класу 9 «Витрати діяльності» для обліку витрат, а базою для розподілу загальновиробничих витрат є нарахована заробітна плата основних виробничих робітників (див. Додаток Д). Кореспонденція рахунків з нарахування заробітної плати на ПрАТ «Санта Україна» здійснюється з використанням рахунку 661 (Кт) у

кореспонденції з дебетом рахунків витрат (23, 91, 92, 93), залежно від категорії персоналу та функції витрат. Детальний перелік типових проведення наведено у Додатку К та Додатку Л.

Дані синтетичного обліку, згруповані за дебетом рахунків 23, 91, 92, 93 та кредитом рахунку 661, є основою для формування показників фінансової звітності. Узагальнені обороти знаходять своє відображення у Звіті про фінансові результати (Форма 2). Сукупні обороти за дебетом рахунків 92 «Адміністративні витрати» та 93 «Витрати на збут» формують відповідні статті операційних витрат. Суми, акумульовані на рахунках 23 «Виробництво» та 91 «Загальновиробничі витрати» (після їх розподілу), включаються до собівартості реалізованої продукції (рядок 2050). Для цілей деталізації, загальна сума витрат на оплату праці, що увійшла до складу цих статей, розкривається у III розділі Звіту про фінансові результати у рядку 2505 «Витрати на оплату праці». Згідно зі звітністю ПрАТ «САНТА УКРАЇНА», даний показник у 2024 році склав 33 015 тис. грн. (див. Додаток Е)

Кінцеве сальдо розрахунків з персоналом відображається у пасиві Балансу (Форма 1). Кредитове сальдо рахунку 661 на кінець звітного періоду формує показник рядка 1630 «Поточна кредиторська заборгованість з оплати праці». Як свідчать дані фінансової звітності підприємства, станом на 31.12.2024 ця заборгованість становила 750 тис. грн. (див. Додаток Е). Аналогічно, залишок створеного резерву відпусток (кредитове сальдо рахунку 471) у сумі 1 661 тис. грн відображено у рядку 1660 «Поточні забезпечення» (див. Додаток Е).

Отже, методика синтетичного та аналітичного обліку, що застосовується на ПрАТ «САНТА УКРАЇНА», в цілому відповідає вимогам чинних Положень (стандартів) бухгалтерського обліку та забезпечує деталізацію, необхідну для контролю за витратами та формування достовірної звітності.

2.3. Методика утримань та відрахувань із заробітної плати

Нарахована сума заробітної плати, акумульована за кредитом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою», є базою для розрахунку податків, зборів та

внесків. Цей процес є однією з найбільш відповідальних ділянок обліку, оскільки він суворо регламентується чинним законодавством України, зокрема Податковим кодексом України (ПКУ) [43] та Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [45].

Методологія цих розрахунків поділяється на дві фундаментально різні категорії. Перша – це утримання, тобто податки і збори, що стягуються безпосередньо із доходу працівника (за його рахунок) та зменшують суму до виплати. Друга категорія – це нарахування, тобто внески, які сплачує роботодавець (ПрАТ «САНТА УКРАЇНА») за власний рахунок понад нарахований фонд оплати праці та які включаються до складу витрат підприємства. Дослідження методики обліку на ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» передбачає детальний розгляд обох цих компонентів.

Методика обліку утримань із заробітної плати регламентується розділом IV Податкового кодексу України [43]. Бухгалтерія ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» як податковий агент зобов'язана утримати два обов'язкові платежі.

Основним є Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО). Базою оподаткування для нього є загальна сума нарахованої заробітної плати. Ставка податку є фіксованою і становить 18%.

Другим платежем є Військовий збір (ВЗ), що стягується за ставкою 1,5% з тієї ж бази оподаткування, що і ПДФО.

Варто зазначити, що методологія розрахунку ПДФО також передбачає можливість застосування податкової соціальної пільги (ПСП), яка зменшує базу оподаткування (тобто суму зарплати, до якої застосовується ставка 18%) для працівників, чий дохід не перевищує встановленого законодавством рівня. На 2025 рік граничний розмір доходу для застосування ПСП становить 4 240 грн (прожитковий мінімум 3 028 грн * 1,4).

У ході дослідження встановлено, що на ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» цей елемент методології на практиці майже не використовується, оскільки мінімальна тарифна ставка, встановлена колективним договором (8 000 грн станом на IV квартал 2024 року) (див. Додаток II), значно перевищує поріг для застосування ПСП.

Другим, і значно більшим за обсягом, компонентом розрахунків є нарахування

на фонд оплати праці. Підприємство як роботодавець зобов'язане за власний рахунок нарахувати Єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Базою для нарахування ЄСВ є та сама сума нарахованої заробітної плати, що й для утримань (включаючи лікарняні та відпускні). Загальна ставка ЄСВ становить 22%.

На відміну від утримань, сума нарахованого ЄСВ не зменшує дохід працівника, а є невід'ємною частиною витрат підприємства. Методологія віднесення цих витрат на ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» відповідає методології віднесення самої заробітної плати: сума ЄСВ, нарахована на заробіток певної категорії працівників, відноситься на той самий рахунок витрат, що і заробітна плата⁶. Таким чином, ЄСВ на зарплату виробничих робітників відноситься на Дт 23 «Виробництво», загальновиробничого персоналу – на Дт 91, адміністрації – на Дт 92, служби збуту – на Дт 937.

Однак, застосування єдиної ставки 22% не повною мірою розкриває методологію. Закон «Про збір та облік єдиного внеску...» [45] передбачає пільговий режим для роботодавців, які використовують працю осіб з інвалідністю. Для таких працівників ставка ЄСВ становить 8,41%.

Для повноти методологічного опису, повний цикл бухгалтерських проведення, пов'язаних з обліком утримань, нарахувань та виплатою заробітної плати, який застосовується на підприємстві, систематизовано у Додатку Л.

Методика відображення цих операцій у фінансовій звітності є наступною. Нараховані суми ЄСВ (оборот Дт 23, 91, 92, 93 – Кт 651) включаються до тих самих статей витрат, що і заробітна плата, та узагальнено розкриваються у Звіті про фінансові результати (Форма 2). Згідно зі звітністю ПрАТ «САНТА УКРАЇНА», у 2024 році сума витрат за статтею «Відрахування на соціальні заходи» (рядок 2510) склала 7 049 тис. грн. (див. Додаток Е).

Залишки заборгованості перед бюджетом (кредитові сальдо рахунків 641, 642 та 651) на кінець звітного періоду відображаються у Пасиві Балансу (Форма 1). На 31.12.2024 ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» задекларувало «Поточну кредиторську заборгованість за розрахунками з бюджетом» (рядок 1620), що включає заборгованість з ПДФО та ВЗ, у сумі 224 тис. грн (див. Додаток Е), та «Поточну кредиторську заборгованість за розрахунками зі страхування» (рядок 1625), що

відображає борг по ЄСВ, у сумі 190 тис. грн . Фактична сплата податків і внесків є грошовим потоком від операційної діяльності та відображається у Звіті про рух грошових коштів (див. Додаток Е).

2.4. Автоматизація обліку розрахунків з оплати праці

Організація обліку розрахунків з оплати праці на сучасному промисловому підприємстві, яким є ПрАТ «Санта Україна», характеризується необхідністю обробки значних масивів даних. Це зумовлено не лише чисельністю персоналу, що на кінець 2024 року становила 207 штатних одиниць (див. Додаток І), але й складністю самих розрахунків. Підприємство одночасно застосовує почасову (окладну) систему для адміністративно-управлінського персоналу та погодинну (тарифну) і відрядну системи для основних виробничих робітників. Така комбінація вимагає обробки різнорідних первинних документів – «Табелів обліку робочого часу» та «Відрядних нарядів», розрахунку за різними тарифними ставками, коректного обчислення податків (ПДФО, ВЗ), нарахування Єдиного соціального внеску (ЄСВ), а також розрахунку резерву відпусток, що передбачено обліковою політикою .

В умовах ручної обробки такий обсяг обчислень неминує призводити до значних трудовитрат облікового персоналу, затримок у наданні управлінської інформації та високого ризику арифметичних помилок. Тому впровадження комп'ютерних технологій та автоматизація обліку є об'єктивною необхідністю для забезпечення оперативності, точності та контрольованості облікового процесу.

На ПрАТ «Санта Україна» облік автоматизовано, що підтверджується Наказом про облікову політику (див. Додаток Д). Підприємство використовує інтегрований комплекс програмних продуктів для вирішення облікових та звітних завдань. Згідно з Наказом, обробка облікової інформації здійснюється із застосуванням бухгалтерської програми «BAS ERP» (див. Додаток Д). Зазначена система належить до класу ERP (Enterprise Resource Planning) і забезпечує ведення синтетичного та аналітичного обліку в єдиній інформаційній базі. Для розрахунку заробітної плати, вочевидь, застосовується спеціалізована конфігурація (модуль) «Зарплата і Управління

Персоналом» або аналогічний, що дозволяє зберігати кадрові дані та виконувати складні алгоритми розрахунків. Для подання звітності до контролюючих органів (Державної податкової служби, органів статистики, Пенсійного фонду) в електронному вигляді використовується програма «М.Е.Дос» (див. Додаток Д). Це підтверджується наявністю електронних квитанцій про прийняття у всіх наданих до дослідження звітах підприємства (див. Додаток Е, Ж, И).

Практичне застосування системи BAS ERP на підприємстві для обліку заробітної плати реалізується через спеціалізовані екранні форми та реєстри. Ключовим об'єктом, що виконує безпосередній розрахунок, є документ «Нарахування зарплати та внесків». Саме в ньому на підставі введених даних з Табелів та Нарядів здійснюється автоматичний розрахунок всіх складових заробітної плати, податків та внесків.

Вигляд робочої форми документа, де відображаються підсумкові дані, представлено на рис. 2.3.

Рисунок 2.3 - Форма документа «Нарахування зарплати та внесків» у системі BAS ERP

Джерело: розроблено автором на підставі інтерфейсу програми BAS ERP

Результатом роботи такого документа є можливість формування Розрахункової відомості – важливого аналітичного реєстру, який деталізує суми до виплати, утримання та загальні нарахування по кожному співробітнику, як це показано на рис. 2.4.

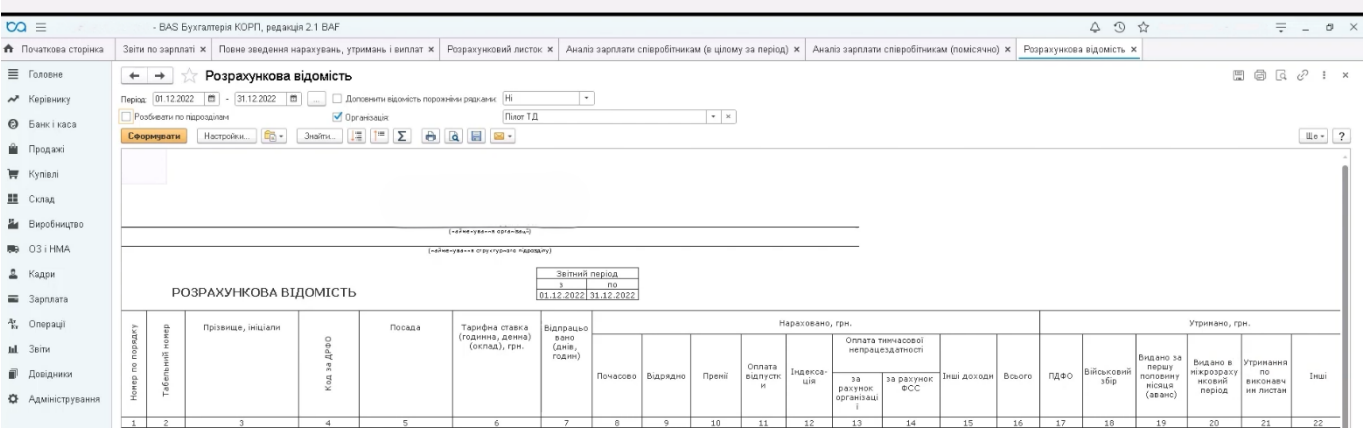


Рисунок 2.4 - Фрагмент «Розрахункової відомості» у програмі BAS ERP

Джерело: розроблено автором на підставі інтерфейсу програми BAS ERP

Після успішного розрахунку система автоматично генерує бухгалтерські проводки, що забезпечують відображення витрат на виробництво та зобов'язань перед бюджетом і працівниками. Приклад сформованих проводок, які є підставою для синтетичного обліку (Дт 23, 91, 92 та Кт 661, 651, 641), наведено на рис. 2.5.

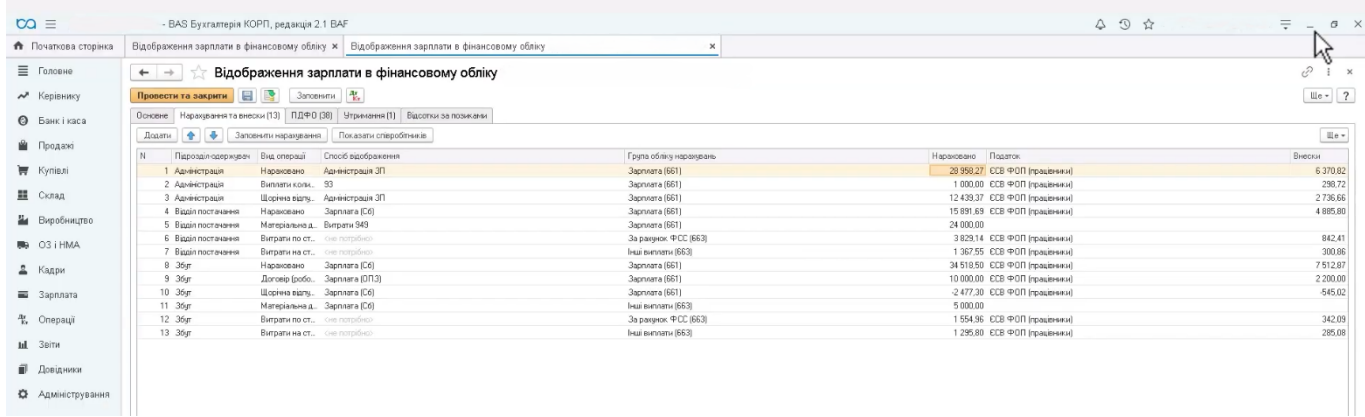


Рисунок 2.5 - Бухгалтерські проводки, сформовані документом «Нарахування зарплати та внесків»

Джерело: розроблено автором на підставі інтерфейсу програми BAS ERP

Інформаційні потоки в рамках автоматизованої системи обліку заробітної плати на ПрАТ «Санта Україна» мають чітку послідовність. Процес починається на рівні первинних даних, які, як було встановлено, фіксуються на паперових носіях (Табелі та Відрядні наряди). Наступним кроком є ручне введення цієї інформації відповідальним бухгалтером до облікової системи «BAS ERP».

Всередині програми «BAS ERP» відбувається основний етап обробки: модуль розрахунку зарплати автоматично обчислює всі нарахування, утримання (ПДФО, ВЗ) та нарахування (ЄСВ), використовуючи внутрішні довідники (дані про працівників, оклади, тарифні ставки). Після розрахунку система формує внутрішні реєстри: аналітичні («Розрахункові відомості») та синтетичні (оборотно-сальдові відомості за рахунками 661, 641, 642, 651 та рахунками витрат).

На завершальному етапі узагальнені дані з «BAS ERP» експортуються до програми «М.Е.Дос». Це програмне забезпечення формує регламентовані звіти (Податковий розрахунок, Звіт 1-ПВ, фінансову звітність), які підписуються електронним цифровим підписом (ЕЦП) та надсилаються до відповідних контролюючих органів.

Варто наголосити, що така інтеграція облікової системи та програми електронного документообігу є критично важливою ланкою в системі внутрішнього контролю. Вона дозволяє не лише автоматизувати процес передачі даних, але й здійснювати автоматичну камеральну перевірку показників звітності перед їх відправленням, що мінімізує ризики накладення штрафних санкцій через технічні помилки. Така архітектура інформаційної системи створює єдиний контур обробки даних, забезпечуючи їх цілісність та достовірність.

Таким чином, автоматизована обробка інформації, що виконується у системі BAS ERP, забезпечує високу швидкість закриття облікового періоду та формування регламентованої звітності, що є критично важливим для оперативного управління. Завдяки інтеграції та чіткій послідовності інформаційних потоків, дані про нараховану заробітну плату є достовірними, що знижує загальний комплаєнс-ризик підприємства. Крім того, така архітектура дає можливість менеджменту не лише контролювати відповідність витрат нормам законодавства, а й використовувати

сформовані внутрішні реєстри (оборотно-сальдові відомості, розрахункові відомості) для детального аналізу собівартості продукції та ухвалення обґрунтованих рішень щодо ціноутворення та оптимізації трудових ресурсів.

Схематично процес автоматизованої обробки даних з обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві зображено на рис. 2.6.

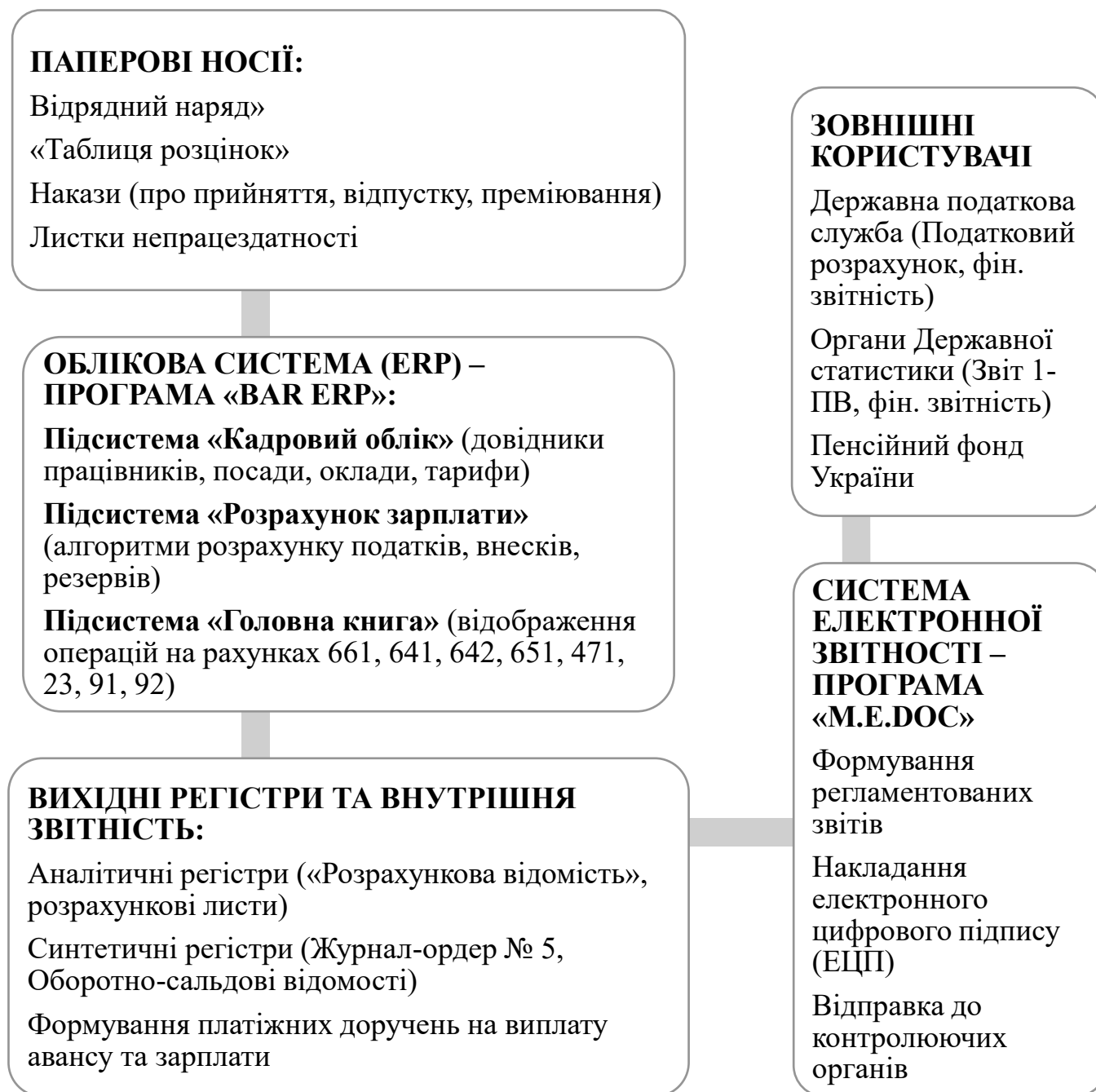


Рисунок 2.6 - Схема автоматизованого обліку розрахунків з оплати праці на
ПрАТ Санта Україна»

Джерело: розроблено автором за даними звітності ПрАТ «Санта Україна»

Перевагами поточної системи автоматизації на ПрАТ «Санта Україна» є суттєве зниження трудовитрат на самі розрахунки, мінімізація арифметичних помилок при обчисленні податків та внесків, своєчасність формування звітності та інтеграція даних обліку заробітної плати з загальною системою бухгалтерського обліку для цілей калькулювання собівартості продукції (віднесення витрат на рахунки 23, 91, 92).

Водночас, аналіз представленої на рис. 2.6 схеми дозволяє ідентифікувати суттєвий недолік існуючої системи, який полягає у «розриві автоматизації» між першим та другим блоками. Первинні документи (Табелі та Відрядні наряди) створюються та ведуться у паперовій формі. Це вимагає від бухгалтерії значних трудовитрат на ручне введення цієї інформації в «BAS ERP», що не лише є неефективним з точки зору витрат часу, але й створює високий ризик операційних помилок, пов'язаних з «людським фактором», на етапі введення даних.

Для усунення цього недоліку та подальшого вдосконалення методики обліку в рамках магістерської роботи пропонується впровадження наскрізної (end-to-end) автоматизації первинного обліку.

По-перше, доцільно відмовитись від паперового «Табеля обліку робочого часу» (Додаток Б) шляхом впровадження електронної системи обліку робочого часу (СКУД). Встановлення електронних пропускних пунктів, де працівники фіксують час приходу та виходу за допомогою персоналізованих карток доступу або біометричних даних, дозволить автоматично формувати табель в «BAS ERP» без участі табельників та ручного введення.

По-друге, для робітників-відрядників пропонується впровадити елементи системи MES (Manufacturing Execution System) для фіксації фактичного виробітку безпосередньо на робочих місцях. Замість паперового «Відрядного наряду» (Додаток Г) майстри цехів або самі робітники можуть фіксувати виконані операції через цехові термінали або за допомогою сканерів штрих-кодів на технологічних картах. Ці дані мають пряму інтегруватися з модулем «Зарплата» в «BAS ERP» для автоматичного розрахунку відрядного заробітку.

Впровадження цих пропозицій дозволить замкнути цикл автоматизації, усунути ризик помилок ручного введення, скоротити трудовитрати бухгалтерії та, що

найважливіше, значно прискорить отримання оперативної інформації про фактичний виробіток та нараховану заробітну плату для цілей калькулювання собівартості продукції в режимі реального часу.

У другому розділі кваліфікаційної роботи було детально досліджено організацію та методику бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на прикладі ПрАТ «Санта Україна». Встановлено, що облік на підприємстві ведеться централізованою бухгалтерією відповідно до Наказу про облікову політику та вимог чинних Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку.

Методика обліку базується на диференційованому підході до збору первинної інформації, що враховує специфіку діяльності підприємства: для персоналу на окладі використовується «Табель обліку робочого часу» (Додаток Б), а для виробничих робітників – «Відрядний наряд» (Додаток Г) та «Таблиця розцінок» (Додаток В).

Досліджено систему синтетичного та аналітичного обліку розрахунків на рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою». Систематизовано типові бухгалтерські проведення з нарахування заробітної плати (Дт 23, 91, 92 – Кт 661), створення резерву відпусток (Кт 471), а також утримання податків (Дт 661 – Кт 641, 642) та нарахування ЄСВ (Дт 23, 91, 92 – Кт 651). Детально проаналізовано методологію відображення цих операцій у всіх формах фінансової звітності підприємства (Форми 1, 2, 3, 5).

Окрему увагу приділено дослідженню автоматизації облікового процесу. Встановлено, що облік розрахунків з персоналом автоматизовано за допомогою програм «BAS ERP» та «М.Е.Дос». Вони забезпечують належну швидкість обробки даних та формування звітності. У ході дослідження виявлено суттєвий недолік у вигляді «розриву автоматизації» через ручне введення даних з паперових первинних документів. Для вирішення цієї проблеми та вдосконалення облікового процесу запропоновано впровадження електронної системи обліку робочого часу та автоматизованої системи збору даних про виробіток у цехах.

РОЗДІЛ 3

ОРГАНІЗАЦІЯ АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВДОСКОНАЛЕННЯ

3.1. Організація та методика проведення аудиту розрахунків з оплати праці

Аудит розрахунків з оплати праці є однією з найважливіших і водночас найскладніших ділянок фінансового контролю на підприємстві, що прямо впливає з вимог методичних рекомендацій щодо необхідності поглибленого вивчення питань контролю. Його критична значущість зумовлена двома ключовими факторами. По-перше, питомою вагою витрат на персонал у загальній структурі операційних витрат. На ПрАТ «Санта Україна», як було визначено у ході аналізу, ці витрати у 2024 році становили 33 015 тис. грн, (див. Додаток Е) або 66,5% від усіх операційних витрат, що робить цю ділянку суттєвою за замовчуванням. По-друге, високим рівнем законодавчого регулювання (Податковий кодекс, Кодекс законів про працю, Закон про ЄСВ тощо), що створює значні ризики невідповідності (комплаєнс-ризики), які можуть призвести до фінансових санкцій та штрафів.

Мета аудиту в цьому контексті полягає у формуванні незалежної обґрунтованої думки щодо достовірності, повноти та законності відображення в бухгалтерському обліку та фінансовій звітності операцій з нарахування та виплати заробітної плати, а також пов'язаних з нею податків, зборів і внесків.

Для демонстрації запропонованої ризик-орієнтованої методики та перевірки виявлених вразливостей (зокрема «розриву автоматизації»), в рамках даної кваліфікаційної роботи було проведено імітаційну аудиторську перевірку. Така перевірка, виконана безпосередньо автором, не мала на меті висловлення офіційної аудиторської думки, але дозволила практично протестувати аудиторські процедури та виявити реальні помилки, як-от зафіксовано у робочому документі.

Досягнення цієї мети вимагає розробки чіткої методики, що спирається на сучасні теоретичні та практичні підходи, зокрема на ризик-орієнтований підхід, передбачений Міжнародними стандартами аудиту (МСА) [34]. Методична модель

аудиту розрахунків з оплати праці, що пропонується для ПрАТ «Санта Україна», охоплює три послідовні етапи: розробку організаційно-інформаційної моделі (визначення об'єктів та джерел), планування аудиту та оцінку ризиків, а також проведення аудиторських процедур та узагальнення результатів.

Формування інформаційного забезпечення є вихідним пунктом будь-якої аудиторської перевірки, оскільки воно визначає її предметну область та доказову базу. Цей процес передбачає систематизацію об'єктів контролю та джерел інформації, що є обов'язковою вимогою до методики аудиту. Об'єктами аудиту розрахунків з оплати праці виступають безпосередньо господарські операції та процеси, пов'язані з використанням праці персоналу. Їх доцільно згрупувати за чотирма основними напрямками. Перший – це облік робочого часу та виробітку, первинний етап, що формує базу для нарахувань. Другий – нарахування основної та додаткової заробітної плати, ключовий об'єкт, де перевіряється законність нарахувань та арифметична точність розрахунків. Третій об'єкт – утримання (ПДФО, ВЗ) та нарахування (ЄСВ), що контролюється на предмет правильності визначення бази та застосування ставок. Четвертий, фінальний об'єкт – відображення в обліку та звітності, де аудитор оцінює правильність класифікації витрат та коректність відображення сальдо у статтях Балансу.

Для перевірки цих об'єктів аудитор формує доказову базу, яка складається з двох типів джерел інформації: нормативних та фактографічних. Нормативна база виступає як еталон, з яким порівнюються фактичні дії підприємства. До неї належать Кодекс законів про працю України, Податковий кодекс України, Закон «Про оплату праці» та інші, а також внутрішні регуляторні документи ПрАТ «Санта Україна», насамперед – чинний Колективний договір та Наказ про облікову політику. Фактографічна база – це безпосередньо документи підприємства, що є аудиторськими доказами. Вона охоплює всі рівні облікового процесу: від первинних документів, таких як «Табель обліку робочого часу» (Додаток Б) та «Відрядний наряд» (Додаток Г), до внутрішніх організаційних документів, як-от Штатний розпис та «Таблиця розцінок» (Додаток В). До цієї ж бази належать облікові регістри («Розрахункові відомості», оборотно-сальдові відомості по рахунках 661, 641, 642, 651, 471) та всі

форми фінансової і статистичної звітності (Форми 1, 2, 5, Звіт 1-ПВ, Податковий розрахунок).

Сучасна методологія аудиту базується на ризик-орієнтованому підході (МСА 315, 330), де обсяг і характер процедур прямо залежить від оцінених аудитором ризиків суттєвого викривлення. Аудиторський процес починається з етапу планування, на якому ідентифікуються зони високого ризику.

Першим кроком на етапі планування є визначення рівня суттєвості. Аудитор має встановити загальний рівень суттєвості для фінансової звітності в цілому та специфічні рівні для окремих класів операцій. Враховуючи, що ПрАТ «Санта Україна» у 2024 році, згідно з даними звітності, отримало чистий дохід у розмірі 46 392,0 тис. грн. (див. Додаток Е), доцільно обрати саме його базою для розрахунку. Загальна суттєвість (Overall Materiality) може бути встановлена на рівні 1% від чистого доходу, що складає 463,9 тис. грн. Робоча суттєвість (Performance Materiality), що встановлюється для зниження ризику сукупності невиявлених викривлень, може бути розрахована на рівні 70% від загальної, або 324,7 тис. грн. Нарешті, враховуючи високу частку ФОП (66,5% витрат) та соціальну значущість цієї ділянки, аудитор встановлює окремий, більш низький специфічний рівень суттєвості для розрахунків з оплати праці, наприклад, 0,5% від загального ФОП, що становить 165,1 тис. грн ($33\,015,0 \text{ тис. грн} \times 0,5\%$).

Другим кроком є оцінка аудиторського ризику. Модель аудиторського ризику ($AR = BR \times RK \times RN$) є основою для визначення обсягу процедур. Властивий ризик (BR), тобто схильність ділянки обліку до викривлень за відсутності контролів, для ПрАТ «Санта Україна» оцінюється як високий. По-перше, це зумовлено об'єктивною складністю розрахунків, оскільки підприємство одночасно застосовує почасову (окладну) та відрядну системи оплати праці. По-друге, наявністю складних тарифних коефіцієнтів, що підвищує ймовірність механічних помилок.

Ризик контролю (RK), тобто ризик того, що система внутрішнього контролю підприємства не попередить або не виявить вчасно суттєві викривлення, також оцінюється як високий. Така оцінка є прямим наслідком недоліку, виявленого під час аналізу облікової системи у Розділі 2 даного дослідження. Встановлено, що на ПрАТ

«Санта Україна» існує так званий «розрив автоматизації». Критично важливий процес перенесення даних з паперових первинних документів («Відрядних нарядів», Додаток Г) до облікової програми «BAS ERP» здійснюється вручну. Це створює критичну вразливість системи: відсутній автоматизований контроль відповідності даних на вході, що покладає всю відповідальність на уважність бухгалтера і підвищує ризик операційних помилок (людського фактору) до неприйнятно високого рівня.

Оскільки властивий ризик та ризик контролю оцінені як високі, аудитор зобов'язаний встановити ризик невиявлення (РН) на низькому рівні. Це означає, що аудитор не може покладатися на заходи внутрішнього контролю ПрАТ «Санта Україна» і має розробити та виконати розширений набір незалежних процедур по суті (аналітичних та детальних тестів) для збору достатніх та належних аудиторських доказів. На основі цієї оцінки аудитор формує детальну програму аудиту, що систематизує планові процедури. Програма аудиту розрахунків з оплати праці для ПрАТ «Санта Україна» наведена у Додатку М.

На етапі проведення процедур аудитор виконує заплановані процедури для збору достатніх та належних аудиторських доказів. Усі виявлені факти, методики перевірки та висновки фіксуються у робочих документах аудитора, як того вимагає стандартна методика аудиту.

Тестування заходів контролю в умовах високого ризику контролю проводиться не для покладання на них, а для остаточного підтвердження оцінки ризику. Результат тесту 1.3.1 (Спостереження), проведеного шляхом опитування бухгалтера з розрахунку заробітної плати та майстра виробничого цеху, підтвердив, що «Відрядні наряди» (Додаток Г) закриваються майстром та передаються до бухгалтерії на паперовому носії. Бухгалтер вручну вносить підсумкові суми з кожного наряду до модуля «Зарплата» програми «BAS ERP». Контроль відповідності між даними в «BAS ERP» та первинним нарядом здійснюється вибірково. Висновок аудитора полягає в тому, що система внутрішнього контролю на ділянці обліку відрядної оплати праці є неефективною через «розрив автоматизації» та відсутність суцільного контролю вхідних даних.

Враховуючи високий ризик контролю, аудитор розширив обсяг процедур по

суті (детальних тестів). Для ілюстрації методики перевірки, нижче наведено фрагмент гіпотетичного робочого документа аудитора, що демонструє детальний перерахунок нарахувань для працівників з різних категорій.

Таблиця 3.1 - Фрагмент Робочого документа А 4.1. «Вибірковий детальний перерахунок нарахувань заробітної плати за жовтень 2024 р.»

ПІБ (умовно)	Таб. №	Категорія	Нараховано (за даними «BAS ERP»), грн	Аудиторська процедура (перерахунок)	Розраховано аудитором, грн	Відхилення (грн)	Примітка / Пояснення
Іваненко О.П.	1,025	АУП (оклад)	18,500	1. Перевірено «Табель» (Додаток А) – відпрацьовано повний місяць. 2. Перевірено штатний розпис – оклад 18 500,00 грн підтверджено.	18,500	0	Порушень не виявлено.
Мельник Г.А.	2,914	Робітник (почасова)	8,000	1. Перевірено «Табель» (Додаток А) – відпрацьовано повний місяць (167 год). 2. Нарахування відповідає мінімальній тарифній ставці (8000,00 грн), згідно з Колективним договором.	8,000	0	Порушень не виявлено.
Красненко А.В.	1,459	Робітник (відрядна)	11,290	1. Отримано «Відрядний наряд» №10-145 (зразок Додаток В). 2. Виконано детальний перерахунок... 3. Встановлено помилку: ... але в «BAS ERP» внесено 100 од. з розцінкою 4,855 грн...	11,154.5	-135.5	Виявлено завищення нарахувань. Причина: помилка ручного введення даних (типове порушення).
Разом по вибірці			37,790		37,654.5	-135.5	

Джерело: складено автором

Виявлена помилка у розмірі 135,50 грн є індивідуальною, але вона підтверджує системний ризик, ідентифікований у тесті контролю 1.3.1. Хоча сума виявленого

викривлення та екстрапольоване викривлення на всю сукупність є несуттєвими (розрахункове очікуване викривлення становить 38 750 грн, що значно нижче за специфічний рівень суттєвості 165,1 тис. грн), сам факт помилки вказує на суттєвий недолік контролю, що вимагає рекомендацій для керівництва.

Окрім детальних тестів, виконуються процедури по суті (аналітичні). Результат тесту 3.1.1 (Аналіз ЄСВ) показав співвідношення ФОП та ЄСВ на рівні 21,35% (7 049,0 тис. грн / 33 015,0 тис. грн). Висновок аудитора по цій процедурі полягає в тому, що розрахунковий відсоток є нижчим за стандартну ставку 22%, однак це є очікуваним відхиленням для промислового підприємства, яке використовує працю осіб з інвалідністю (на ФОП яких ЄСВ нараховується за пільговою ставкою), що підтверджується даними відділу кадрів.

Окремої уваги, відповідно до вимог методичних рекомендацій, вимагає аудит в умовах автоматизації обліку. На ПрАТ «Санта Україна» використовується програма «BAS ERP», що формує специфічне ІТ-середовище. Аудит у такому середовищі не обмежується перевіркою паперових роздруківок («аудит навколо комп'ютера»). Сучасний підхід вимагає «аудиту крізь комп'ютер», що передбачає тестування як загальних ІТ-контролів, так і контролів самої програми «BAS ERP». Тестування загальних ІТ-контролів (General IT Controls) включало перевірку контролю доступу до модуля «Зарплата». Результат тесту показав, що право на зміну довідника співробітників та окладів в системі має суворо обмежене коло осіб, що мінімізує ризик несанкціонованих змін. Висновок аудитора – розподіл повноважень в системі «BAS ERP» налаштований належним чином.

Другим напрямком є тестування контролів додатків із застосуванням СААТс (Computer-Assisted Audit Techniques). Незважаючи на ручне введення, подальша обробка масиву в «BAS ERP» є автоматизованою. Застосування СААТс дозволяє аудитору провести суцільну перевірку 100% масиву операцій. Наприклад, аудитор може автоматизовано виконати суцільний перерахунок ПДФО, ВЗ та ЄСВ для всіх працівників за весь рік, провести тест на «мертві душі» шляхом порівняння бази нарахувань ЗП з базою активних працівників відділу кадрів, виявити дублюючі виплати або несанкціоновані зміни окладів, проаналізувавши логи системи. У ході

імітованої перевірки тест на «мертві душі» та тест на дублювання не виявили відхилень, а тест на коректність утримань підтвердив, що алгоритм в «BAS ERP» працює коректно.

Узагальнення практичного досвіду та аналіз специфічних ризиків ПрАТ «Санта Україна» дозволяє систематизувати перелік типових порушень, виявлення яких є завданням аудитора. Найбільш вірогідною групою є арифметичні помилки у нарахуваннях, прямою причиною яких є виявлений у Розділі 2 «розрив автоматизації» та ручне введення даних з «Відрядних нарядів» в «BAS ERP». Також поширеними є помилки в обліку робочого часу через некоректне ведення «Табеля» (Додаток Б), помилки у розрахунку середньої заробітної плати для відпускних чи лікарняних, порушення у класифікації витрат (некоректне віднесення заробітної плати на рахунки 23, 91, 92), помилки у розрахунку податків та внесків та порушення строків розрахунків.

На завершальному етапі аудиту відбувається узагальнення результатів. Аудитор акумулює всі виявлені відхилення, оцінює їх сукупний вплив на фінансову звітність та складає підсумковий аудиторський звіт. Основні висновки аудиту розрахунків з оплати праці ПрАТ «Санта Україна» наступні. По-перше, думка щодо звітності: незважаючи на виявлену поодинокую помилку, її екстрапольований вплив є несуттєвим. Таким чином, показники фінансової звітності, пов'язані з оплатою праці (заборгованість по ЗП, резерв відпусток, витрати на оплату праці та відрахування), відображені достовірно в усіх суттєвих аспектах. По-друге, оцінка внутрішнього контролю: незважаючи на достовірність звітності, аудитор ідентифікував Суттєвий Недолік Системи Внутрішнього Контролю на ділянці обліку відрядної оплати праці. Існуючий «розрив автоматизації» призводить до фактичних, хоча й несуттєвих, помилок у нарахуваннях.

На основі виявленого недоліку, аудитор надає керівництву ПрАТ «Санта Україна» рекомендації, що є логічним переходом до розробки шляхів вдосконалення у підрозділі 3.3 даного дослідження. В першу чергу, пропонується терміново усунути «розрив автоматизації» шляхом впровадження наскрізної системи обліку виробітку (елементів MES-системи) для відмови від паперових «Відрядних нарядів». Також

рекомендовано впровадження електронної системи обліку робочого часу (СКУД) для автоматизації «Табеля» (Додаток Б). До моменту впровадження цих систем, необхідно посилити поточний контроль шляхом впровадження обов'язкової суцільної перевірки всіх внесених у «BAS ERP» відрядних нарахувань відповідальною особою до моменту остаточного розрахунку заробітної плати.

3.2. Методика аналізу фонду оплати праці

Відповідно до теоретичних засад, викладених у першому розділі, аналіз є однією з ключових функцій управління. В системі управління ПрАТ «Санта Україна» аналіз розрахунків з оплати праці виступає як важлива організаційна підсистема, що забезпечує інформаційну підтримку для прийняття рішень у сфері управління персоналом та контролю над витратами. Сутність цього аналізу полягає у комплексному, системному дослідженні обсягу, структури та динаміки витрат на персонал, оцінці факторів, що на них впливають, та визначенні ефективності їх використання для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Метою аналізу фонду оплати праці (ФОП) є оцінка раціональності його формування та виявлення резервів для оптимізації витрат і підвищення продуктивності праці. Завданнями аналізу на ПрАТ «Санта Україна» є: дослідження динаміки та структури ФОП; кількісна оцінка впливу факторів на зміну ФОП; визначення ефективності використання коштів на оплату праці та обґрунтування управлінських рішень.

Організаційне та методичне забезпечення аналітичного процесу базується на використанні фактографічної інформації з фінансової та статистичної звітності підприємства. Основними джерелами даних для аналізу є Форма 2 «Звіт про фінансові результати» (для отримання даних про загальний річний ФОП, відрахування на соціальні заходи та чистий дохід), Форма 1 «Баланс» (для отримання даних про середньооблікову кількість працівників) та «Звіт з праці» (форма 1-ПВ, квартальна), що дозволяє деталізувати структуру ФОП та проаналізувати кількість відпрацьованого часу. Методологія аналізу включає застосування таких прийомів, як

горизонтальний, вертикальний, порівняльний та факторний аналіз.

На першому етапі проводиться горизонтальний аналіз загального фонду оплати праці та пов'язаних з ним відрахувань для оцінки загальних тенденцій. Динаміку загальних витрат на персонал ПрАТ «Санта Україна» наведено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 - Аналіз динаміки загальних витрат на персонал ПрАТ «Санта Україна» у 2023-2024 рр.

Показник	2023 р., тис. грн	2024 р., тис. грн	Абсолютне відхилення, тис. грн	Темп приросту, %
Витрати на оплату праці (ФОП)	29 310,0	33 015,0	+3 705,0	+12,6
Відрахування на соціальні заходи (ЄСВ)	6 539,0	7 049,0	+510,0	+7,8
Всього витрат на персонал	35 849,0	40 064,0	+4 215,0	+11,8

Джерело: розроблено автором на підставі [Додаток Е; Додаток Ж]

Дані таблиці 3.2 свідчать про те, що загальні витрати на персонал у 2024 році зросли на 4 215,0 тис. грн, або на 11,8%. При цьому темп приросту ФОП (+12,6%) випереджає темп приросту ЄСВ (+7,8%). Таке відхилення у динаміці може свідчити про зміну в структурі виплат (наприклад, зростання частки виплат, що не є базою для ЄСВ) або про наявність у штаті працівників з інвалідністю, на чию заробітну плату ЄСВ нараховується за пільговою ставкою.

Наступним кроком є поглиблений аналіз внутрішньої структури фонду оплати праці, який проводиться на основі даних квартальних звітів 1-ПВ. Вертикальний (структурний) аналіз ФОП за 2024 рік, отриманий шляхом агрегування даних чотирьох квартальних звітів, представлено у таблиці 3.3. Метою такого структурного аналізу є виділення ключових компонентів фонду (основна, додаткова, заохочувальні виплати) та оцінка їх питомої ваги, що дозволяє визначити рівень стимулюючої функції заробітної плати та її відповідність обліковій політиці підприємства.

Таблиця 3.3 - Аналіз структури фонду оплати праці штатних працівників ПрАТ «Санта Україна» за 2024 рік

Показник	Сума за 2024 р., тис. грн	Питома вага, %
Фонд основної заробітної плати (р. 5020)	23 215,5	71,4
Фонд додаткової заробітної плати (р. 5030)	9 184,5	28,3
у т.ч. премії та винагороди (р. 5050)	4 636,2	14,3
у т.ч. оплата за невідпрацьований час (р. 5090)	2 461,4	7,6
Заохочувальні та компенсаційні виплати (р. 5060)	92,9	0,3
Всього ФОП штатних працівників (р. 5010)	32 492,9	100,0

Джерело: розроблено автором на підставі [Додаток І]

Аналіз структури ФОП (див. табл. 3.3) показує, що вона є типовою для виробничого підприємства: 71,4% складає основна заробітна плата (оклади, тарифи, відрядні розцінки). Вагому частку (28,3%) займає додатковий ФОП, де 14,3% припадає на премії (стимулююча функція) та 7,6% – на оплату невідпрацьованого часу (відпустки, лікарняні), що свідчить про дотримання соціальних гарантій.

Для обґрунтування управлінських рішень необхідно провести факторний аналіз відхилення фонду оплати праці. Зміна загального фонду оплати праці ($\Delta\text{ФОП}$) відбувається під впливом двох основних факторів: зміни середньооблікової чисельності працівників ($\Delta\text{ЧП}$) (екстенсивний фактор) та зміни середньорічної заробітної плати одного працівника ($\Delta\text{СЗП}$) (інтенсивний фактор).

Така двофакторна модель є класичною для даного типу аналізу, оскільки вона дозволяє чітко розділити кількісний та якісний вплив на загальний фонд. Застосування методу ланцюгових підстановок дає змогу послідовно виміряти, яка частина загального відхилення ФОП була спричинена зміною чисельності, а яка – зміною середнього заробітку.

Математична модель для факторного аналізу, що базується на методі

ланцюгових підстановок, має вигляд:

$$\text{ФОП} = \text{ЧП} \times \text{СЗП}, \quad (3.1)$$

де ФОП – загальний фонд оплати праці;

ЧП – середньооблікова чисельність працівників;

СЗП – середньорічна заробітна плата одного працівника.

Вплив факторів розраховується наступним чином:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{ЧП}} = (\text{ЧП}_{\text{звіт}} - \text{ЧП}_{\text{баз}}) \times \text{СЗП}_{\text{баз}}, \quad (3.2)$$

де $\Delta \text{ФОП}_{\text{ЧП}}$ – зміна фонду оплати праці за рахунок зміни чисельності;

ЧП_звіт - – чисельність працівників у звітному періоду;

ЧП_баз – чисельність працівників у базовому періоду;

СЗП_баз - середньорічна заробітна плата у базовому періоді.

Вплив зміни середньої зарплати розраховується наступним чином:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{СЗП}} = (\text{СЗП}_{\text{звіт}} - \text{СЗП}_{\text{баз}}) \times \text{ЧП}_{\text{звіт}}, \quad (3.3)$$

де $\Delta \text{ФОП}_{\text{СЗП}}$ – зміна фонду оплати праці за рахунок зміни середньої заробітної плати;

СЗП_звіт - середньорічна заробітна плата у звітному періоду;

СЗП_баз - середньорічна заробітна плата у базовому періоду;

ЧП_звіт - чисельність працівників у звітному періоді.

Загальне відхилення ($\Delta \text{ФОП}$) є сумою впливу цих двох факторів. Для ПрАТ «Санта Україна» цей аналіз має особливе практичне значення, оскільки він дає змогу кількісно оцінити, наскільки виправданою була політика управління персоналом. Зокрема, чи змогла оптимізація чисельності (екстенсивний фактор) компенсувати зростання середньої заробітної плати (інтенсивний фактор), чи навпаки. Детальний розрахунок цього співвідношення наведено у факторно-аналітичній таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 - Факторний аналіз відхилення фонду оплати праці на ПрАТ «Санта Україна» у 2024 р. порівняно з 2023 р.

Показник	2023 р. (баз.)	2024 р. (звіт.)	Абс. відхилення	Розрахунок впливу факторів	Вплив, тис. грн
1. Середньооблікова чисельність працівників (ЧП), осіб	227	203	-24		
2. Фонд оплати праці (ФОП), тис. грн	29 310,0	33 015,0	+3 705,0	$\Delta\text{ФОП} = \Delta\text{ФОП}_{\text{ЧП}} + \Delta\text{ФОП}_{\text{СЗП}}$	+3 705,0
3. Середньорічна заробітна плата (СЗП), тис. грн (р.2 / р.1)	129,119	162,635	+33,516		
Вплив факторів:					
- зміна чисельності працівників (ЧП)				$\Delta\text{ФОП}_{\text{ЧП}} = (203 - 227) \times 129,119$	-3 098,9
- зміна середньої заробітної плати (СЗП)				$\Delta\text{ФОП}_{\text{СЗП}} = (162,635 - 129,119) \times 203$	+6 803,9
Сукупний вплив				$-3\,098,9 + 6\,803,9$	+3 705,0

Джерело: розроблено автором на підставі [Додаток Е; Додаток Ж]

Результати факторного аналізу (табл. 3.4) дозволяють зробити важливий управлінський висновок. Загальне зростання ФОП на 3 705,0 тис. грн відбулося виключно за рахунок інтенсивного фактора – зростання середньорічної заробітної плати, що збільшило витрати на 6 803,9 тис. грн. Водночас екстенсивний фактор – скорочення чисельності працівників на 24 особи – призвів до економії ФОП у розмірі 3 098,9 тис. грн. Це свідчить про те, що підприємство проводить політику оптимізації чисельності, але суттєво підвищує оплату праці персоналу, що залишився, ймовірно, для утримання кваліфікованих кадрів.

Для цього доцільно застосувати двофакторну мультиплікативну модель, яка дозволяє розмежувати вплив використання фонду робочого часу (зміна кількості відпрацьованих годин – КЧ, що виступає екстенсивним фактором) та вплив перегляду тарифних ставок і окладів (зміна середньогодинної оплати – СГЗП, що є інтенсивним фактором). Такий підхід дає змогу встановити, за рахунок чого відбулося зростання доходів персоналу: через інтенсифікацію праці чи через зростання її ціни. Математична модель залежності має наступний вигляд :

$$\text{СЗП} = \text{КЧ} \times \text{СГЗП}, \quad (3.4)$$

де СЗП – середньорічна заробітна плата;

КЧ – середньорічна кількість відпрацьованих годин на одного працівника;

СГЗП – середньогодинна заробітна плата.

Апробацію даної моделі проведено на основі емпіричних даних статистичної звітності (Звітів 1-ПВ), шляхом агрегування квартальних показників за 2023 та 2024 роки.

Таблиця 3.5 - Факторний аналіз відхилення середньорічної заробітної плати на ПрАТ «Санта Україна» у 2024 р. порівняно з 2023 р.

Показник	2023 р. (баз.)	2024 р. (звіт.)	Абс. відхилення	Розрахунок впливу факторів	Вплив, грн
1.Середньооблікова кількість штатних працівників (ЧП), осіб	231	213	-18		
2.Кількість відпрацьованих людино-годин (ЛГ), тис. год	334,367	322,312	-12,055		
3.Фонд оплати праці штатних працівників (ФОП), тис. грн	29 021,2	32 492,9	+3 471,7		

Продовження табл. 3.5

Показник	2023 р. (баз.)	2024 р. (звіт.)	Абс. відхилення	Розрахунок впливу факторів	Вплив, грн
4.Середньорічна кількість годин на 1 працівника (КЧ), год (р.2 / р.1)	1447,48	1513,20	+65,72		
5.Середньогодинна заробітна плата (СГЗП), грн (р.3 / р.2)	86,80	100,81	+14,01		
6. Середньорічна заробітна плата (СЗП), грн (р.4 x р.5)	125 641,26	152 546,77	+26 905,51	$\Delta \text{СЗП} = \Delta \text{СЗП}_{\text{КЧ}} + \Delta \text{СЗП}_{\text{СГЗП}}$	+26 905,51
Вплив факторів:					
- зміна кількості годин (КЧ)				$\Delta \text{СЗП}_{\text{КЧ}} = (1513,20 - 1447,48) \times 86,80$	+5 704,50
- зміна середньогодинної зарплати (СГЗП)				$\Delta \text{СЗП}_{\text{СГЗП}} = (100,81 - 86,80) \times 1513,20$	+21 200,00
Сукупний вплив (розрах.)				$5704,50 + 21 200,00$	+26 904,50

Джерело: розроблено автором на основі [Додаток II]

Поглиблений аналіз (див. табл. 3.5) показує, що зростання середньорічної заробітної плати було зумовлене обома інтенсивними факторами: по-перше, збільшенням середньогодинної ставки оплати праці (+14,01 грн/год), що додало 21 200,00 грн до річної зарплати одного працівника; по-друге, збільшенням середньорічного фонду робочого часу (+65,72 год/працівника), що додало ще 5704,50 грн. Це свідчить про те, що у 2024 році працівники не лише стали дорожчими для підприємства, але й працювали інтенсивніше (або менше часу проводили у відпустках без збереження).

Завершальним етапом методики є аналіз ефективності використання фонду

оплати праці. Для цього застосовуються два ключових показники. Перший – аналіз співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати. Розрахунки наведено у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 - Аналіз співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати на ПрАТ «Санта Україна»

Показник	2023 р. (баз.)	2024 р. (звіт.)	Темп росту (Тр), %
1. Чистий дохід (ЧД), тис. грн	42 945,0	46 392,0	108,0
2. Середньооблікова чисельність (ЧП), осіб	227	203	89,4
3. Продуктивність праці (ПП), тис. грн/особу (р.1 / р.2)	189,185	228,532	120,8
4. Середньорічна зарплата (СЗП), тис. грн/особу (з табл. 3.5)	129,119	162,635	126,0
Коефіцієнт випередження (Тр ПП / Тр СЗП)			0,959 (120,8% / 126,0%)

Джерело: розроблено автором на підставі [Додаток Е; Додаток Ж]

Результати розрахунку (див. табл. 3.6) свідчать про негативну тенденцію. У 2024 році темп зростання середньої заробітної плати (+26,0%) значно випередив темп зростання продуктивності праці (+20,8%). Коефіцієнт випередження становить 0,959, що є меншим за 1. Це означає, що зростання оплати праці на ПрАТ «Санта Україна» не було повністю підкріплене відповідним зростанням ефективності роботи.

Другий ключовий етап аналізу ефективності використання трудових ресурсів передбачає розрахунок відносної економії (або перевитрати) фонду оплати праці. На відміну від абсолютного відхилення, яке лише констатує факт зміни суми виплат, методика розрахунку відносного відхилення дозволяє оцінити раціональність витрат з урахуванням результативності діяльності підприємства. Цей підхід базується на економічному законі, згідно з яким змінна частина фонду оплати праці повинна корелювати з динамікою обсягів виробництва (реалізації). Відтак, дана методика

дозволяє визначити, яку суму коштів підприємство реально заощадило або перевитратило, порівнюючи фактичні витрати з нормативними, скоригованими на індекс зміни обсягу діяльності (чистого доходу). Математична модель розрахунку відносного відхилення має наступний вигляд:

$$\Delta \text{ФОП_відн} = \text{ФОП_відкор} - \text{ФОП_звіт}, \quad (3.5)$$

де $\Delta \text{ФОП_відн}$ - відносна економія (перевитрата) фонду оплати праці;

ФОП_відкор - скоригований (розрахунковий) фонд оплати праці;

ФОП_звіт - фактичний фонд оплати праці у звітному періоді.

Критично важливим елементом даної моделі є визначення скоригованого фонду оплати праці. Економічний зміст цього показника полягає у тому, що він моделює величину фонду оплати праці, яка була б виправданою за умови досягнутого у звітному періоді обсягу чистого доходу, але при збереженні базового співвідношення між зарплатою та доходом. Скоригований фонд оплати праці розраховується за формулою:

$$\text{ФОП_відкор} = \frac{\text{ФОП_баз}}{\text{ЧД_баз}} \times \text{ЧД_звіт} \quad (3.6)$$

де ФОП_відкор - скоригований (розрахунковий) фонд оплати праці;

ФОП_баз - фонд оплати праці у базовому періоді;

ЧД_баз - чистий дохід у базовому періоді;

ЧД_звіт - чистий дохід у звітному періоді.

Застосування цієї методики до емпіричних даних ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» дозволяє виявити приховані диспропорції у системі мотивації, коли темпи зростання витрат на персонал випереджають темпи зростання фінансових результатів, що знижує загальну рентабельність діяльності.

Розрахунок показників відносної економії (перевитрати) узагальнено у аналітичній таблиці 3.7.

Таблиця 3.7 - Розрахунок відносної економії (перевитрати) фонду оплати праці на ПрАТ «Санта Україна» за 2024 р.

Показник	Умовне позначення	2023 р. (баз.)	2024 р. (звіт.)
1. Фонд оплати праці, тис. грн	ФОП	29 310,0	33 015,0
2. Чистий дохід, тис. грн	ЧД	42 945,0	46 392,0
3. Витрати ФОП на 1 грн чистого доходу, грн/грн	В_ФОП	0,68229	0,71383
4. ФОП відкоригований, тис. грн	ФОП_відкор	-	31 650,0*
5. Відносна економія (перевитрата) ФОП, тис. грн	ΔФОП_відн	-	-1 365,0

Джерело: розроблено автором на підставі [Додаток Е; Додаток Ж]

Розрахунок (див. табл. 3.7) показує, що у 2024 році на підприємстві відбулася відносна перевитрата фонду оплати праці у розмірі 1 365,0 тис. грн. Тобто є прямим фінансовим наслідком того, що заробітна плата зростала швидше, ніж продуктивність праці та обсяги реалізації (як було встановлено у табл. 3.6).

Сукупні результати аналізу свідчать про наявність суттєвих проблем в управлінні витратами на персонал. Незважаючи на оптимізацію чисельності, підприємство не змогло забезпечити відповідне зростання продуктивності праці, що призвело до відносної перевитрати ФОП. Це є прямим сигналом для менеджменту про необхідність негайного перегляду систем мотивації та преміювання, щоб тісніше пов'язати зростання доходів працівників з реальним зростанням операційної ефективності.

Таким чином, аналіз встановив ключову диспропорцію: через випереджальне зростання СЗП виникла відносна перевитрата ФОП у розмірі 1 365,0 тис. грн. Такі фінансові висновки, разом із виявленим «розривом автоматизації» під час аудиту, формують базу для розробки шляхів вдосконалення.

3.3. Шляхи вдосконалення обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці

Проведене у попередніх розділах магістерської роботи дослідження організації та методики обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Санта Україна» дозволило виявити низку методологічних та організаційних недоліків. Їх усунення є необхідною передумовою для підвищення ефективності управлінських рішень, посилення контролю за витратами та оптимізації фінансових результатів. Шляхи вдосконалення доцільно систематизувати за трьома ключовими напрямками: реорганізація первинного обліку, впровадження нової методики аналізу та модернізація підходів до аудиту.

Першим та фундаментальним напрямом є вдосконалення системи бухгалтерського обліку шляхом усунення «розриву автоматизації», виявленого у ході дослідження організації облікового процесу. Існуюча система, при якій паперові первинні документи («Табель обліку робочого часу» та «Відрядний наряд») обробляються та переносяться до програми «BAS ERP» вручну, є джерелом високого ризику операційних помилок та значних трудовитрат.

Для вирішення цієї проблеми пропонується впровадження наскрізної (end-to-end) автоматизації первинного обліку. Ця пропозиція передбачає два компоненти. По-перше, для автоматизації обліку робочого часу адміністративного та допоміжного персоналу пропонується впровадження електронної системи контролю та управління доступом (СКУД). Замість паперового «Табеля» (Додаток Б), дані про час приходу та виходу працівників будуть фіксуватися через персоналізовані електронні картки та автоматично імпортуватися в «BAS ERP» для розрахунку окладів та погодинної оплати. Це не лише усуне помилки ручного введення, але й посилить контроль за трудовою дисципліною.

По-друге, для автоматизації обліку виробітку виробничих робітників-відрядників пропонується впровадження елементів системи MES (Manufacturing Execution System). Це передбачає встановлення у виробничих цехах промислових терміналів або сканерів штрих-кодів. Замість заповнення паперового «Відрядного

наряду» (Додаток Г), майстер або сам робітник зможе фіксувати виконання кожної технологічної операції шляхом сканування технологічної карти. Ці дані в режимі реального часу надходитимуть до модуля «Зарплата» в «BAS ERP» для автоматичного розрахунку відрядного заробітку відповідно до «Таблиці розцінок» (Додаток В).

Впровадження цих пропозицій з вдосконалення обліку дозволить не лише усунути ручне введення первинних даних, але й, що найважливіше, прискорить процес закриття періоду та надасть менеджменту можливість отримувати оперативну інформацію про фактичну собівартість продукції.

Другим напрямом є вдосконалення методики економічного аналізу. Проведений у попередньому підпункті аналіз виявив тривожну тенденцію: темпи зростання середньої заробітної плати на ПрАТ «Санта Україна» у 2024 році (+26,0%) значно випередили темпи зростання продуктивності праці (+20,8%). Це свідчить про те, що існуюча система оплати праці та преміювання недостатньо ефективно стимулює персонал до підвищення продуктивності, що призводить до зростання невиправданих витрат та зниження рентабельності.

Для вирішення цієї проблеми пропонується вдосконалити методику аналізу ФОП шляхом переходу від ретроспективного аналізу загальних показників (який лише констатує проблему) до впровадження системи оперативного контролю та мотивації на основі Ключових Показників Ефективності (KPI). Цей підхід перетворює аналіз з пасивної функції на активний інструмент управління.

Сутність пропозиції полягає у тому, щоб змінна частина заробітної плати (премії), яка у 2024 році складала 14,3% від усього ФОП, була прямо пов'язана з досягненням конкретних, вимірюваних показників. Для ПрАТ «Санта Україна» доцільно розробити та впровадити диференційовану систему KPI: для вищого менеджменту – коефіцієнт випередження темпів росту продуктивності праці над темпами росту середньої зарплати; для керівників цехів – показники виконання виробничого плану, зниження браку та прямих витрат праці на одиницю продукції; для адміністративного персоналу – дотримання бюджету адміністративних витрат.

Впровадження такої методики аналізу дозволить керівництву приймати обґрунтовані управлінські рішення, пов'язуючи зростання фонду оплати праці не із

загальними інфляційними процесами, а з досягненням реальних показників ефективності.

Третім напрямом є вдосконалення внутрішнього аудиту. Методологія аудиту, що застосовується зараз, значною мірою спирається на вибірковий контроль та ручний перерахунок первинних документів. В умовах виявленого високого ризику операційних помилок (через ручне введення даних відрядної оплати), такий підхід не може гарантувати виявлення всіх суттєвих відхилень.

Пропонується вдосконалити методологію аудиту шляхом переходу від традиційного вибіркового контролю до методології ризик-орієнтованого та суцільного комп'ютерного аудиту. Це вдосконалення безпосередньо пов'язане з пропозиціями щодо автоматизації обліку. Після впровадження СКУД та MES-систем, 100% первинних даних про робочий час та виробіток будуть доступні в електронному форматі. Це дозволяє аудитору (внутрішньому або зовнішньому) застосовувати СААТс (Computer-Assisted Audit Techniques – Комп'ютерні методи аудиту).

Замість ручного перерахунку вибірки з 20-30 працівників, аудитор зможе за допомогою спеціалізованих програмних засобів (наприклад, вбудованих інструментів «BAS ERP» або зовнішніх програм) провести суцільну перевірку (100% масиву) всіх операцій з нарахування зарплати за рік. Така методика дозволяє миттєво ідентифікувати будь-які аномалії: наприклад, застосування неправильної тарифної ставки, відхилення у відпрацьованому часі, дублювання операцій у відрядних нарядах, нарахування зарплати звільненим працівникам або несанкціоновані зміни окладів у довідниках системи.

Таким чином, запропоновані шляхи вдосконалення є комплексними та взаємопов'язаними. Модернізація первинного обліку створює технологічну базу для впровадження оперативного аналізу на основі КРІ, а обидва ці елементи, в свою чергу, дозволяють перейти до більш ефективного суцільного комп'ютерного аудиту. Реалізація цих пропозицій в сукупності дозволить ПрАТ «Санта Україна» значно посилити систему внутрішнього контролю, забезпечити достовірність облікових даних та підвищити ефективність управлінських рішень у сфері витрат на персонал.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження, присвячене комплексному вдосконаленню організації і методики обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці на прикладі ПрАТ «САНТА УКРАЇНА», дозволило сформулювати низку концептуальних висновків та розробити науково обґрунтовані пропозиції, які мають безпосереднє практичне значення для підвищення ефективності управління підприємством.

У першому розділі було здійснено поглиблення теоретичних положень, де обґрунтовано подвійну природу заробітної плати — як економічної категорії (ціна робочої сили) та як соціальної категорії (основне джерело доходу). Систематизація нормативно-правового поля підтвердила, що регулювання в Україні є багаторівневим, а Кодекс законів про працю (КЗпП) та Закон України «Про оплату праці» створюють єдину правову архітектуру, яка є обов'язковою для дотримання. З методологічної точки зору, було встановлено, що аналіз та аудит розрахунків з оплати праці виступають як нерозривні, взаємодоповнюючі елементи. Аудит, що ґрунтується на концепціях ризику та суттєвості, забезпечує достовірність облікових даних, а економічний аналіз, використовуючи достовірну базу, оцінює ефективність використання трудових ресурсів.

У другому розділі, присвяченому дослідженню діючої організації обліку, було виявлено, що, незважаючи на застосування автоматизованої системи «BAS ERP», на підприємстві існує системна вразливість, що була названа «розривом автоматизації». Цей розрив виникає на етапі збору первинних даних, де інформація з паперових «Табелів обліку робочого часу» (див. Додаток Б) та «Відрядних нарядів» (див. Додаток Г) переноситься до облікової системи вручну. Встановлено, що методика ведення синтетичного обліку на рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» 8 та облік утримань і нарахувань (ПДФО, ВЗ, ЄСВ) в цілому відповідає вимогам НП(С)БО та ПКУ. Однак, саме наявність ручного введення підвищує операційний ризик та трудомісткість процесу, особливо у складних розрахунках середньої заробітної плати для відпускних (Порядок № 100) та лікарняних (Порядок № 1266).

Третій розділ, що акумулював результати аналізу та аудиту, виявив критичні

проблеми в ефективності управління ФОП. За результатами комплексного двофакторного аналізу ФОП (за моделлю $\text{ФОП} = \text{ЧП} \times \text{СЗП}$), було доведено, що вся економія ФОП, отримана за рахунок скорочення чисельності персоналу (–3 098,9 тис. грн), була повністю нівельована різким зростанням середньорічної заробітної плати (СЗП) на 26,0%. Це зростання вартості праці виявилось економічно невиправданим, оскільки ключовий принцип ефективності був порушений: темп зростання середньої заробітної плати (+26,0%) суттєво випередив темп зростання продуктивності праці (+20,8%). Фінансовим наслідком цієї диспропорції стала відносна перевитрата фонду оплати праці у розмірі 1 365,0 тис. грн у 2024 році, що є прямими некомпенсованими втратами підприємства. Крім того, аналіз виявив високий коефіцієнт плинності кадрів (12,8%), що свідчить про системні проблеми в умовах праці або мотивації.

Аудит розрахунків з оплати праці 14 підтвердив достовірність відображення показників у фінансовій звітності у всіх суттєвих аспектах. Однак, було ідентифіковано Суттєвий недолік Системи Внутрішнього Контролю на ділянці обліку відрядної оплати праці, прямо пов'язаний з «розривом автоматизації» та ручним введенням даних. Це створило підґрунтя для виникнення арифметичних помилок, як-от завищення нарахувань, що було зафіксовано у робочому документі аудитора¹⁶. Таким чином, встановлено, що ключова проблема ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» полягає не стільки в абсолютному обсязі витрат на персонал, скільки в неефективній системі мотивації та контролю, яка не забезпечує прив'язку винагороди до зростання продуктивності.

На підставі комплексного аналізу та аудиторських висновків пропонується впровадити наступний комплекс взаємопов'язаних та конкретних рекомендацій, спрямованих на підвищення ефективності управління ФОП.

Для усунення «розриву автоматизації» 17 та зниження операційних ризиків пропонується: 1) впровадження СКУД для обліку часу: замінити паперовий «Табель обліку робочого часу» (див. Додаток Б) на електронну Систему Контролю та Управління Доступом (СКУД). Це дозволить автоматично формувати табель в обліковій системі, виключаючи людський фактор та посилюючи контроль за трудовою дисципліною; 2) запровадження елементів MES для обліку виробітку: для робітників-

відрядників слід відмовитись від паперового «Відрядного наряду» (див. Додаток Г) та впровадити елементи MES (Manufacturing Execution System)²⁰. Майстри або самі робітники мають фіксувати виконання операцій через цехові термінали або сканери штрих-кодів, забезпечуючи пряму інтеграцію даних в «BAS ERP» та оперативний розрахунок відрядного заробітку.

Для усунення відносної перевитрати ФОП у розмірі 1 365,0 тис. грн 22 пропонується: 1) перехід до KPI-мотивації: змінна частина заробітної плати (премії, що становили 14,3% ФОП) має бути прямо пов'язана з досягненням Ключових Показників Ефективності (KPI): 2) KPI на основі Коефіцієнта випередження: для вищого та середнього менеджменту ключовим показником ефективності має стати Коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати. Це забезпечить, що будь-яке зростання витрат на персонал буде підкріплене відповідним зростанням генерації доходу.

Для підвищення надійності контролю в ІТ-середовищі, що стало можливим завдяки автоматизації обліку, рекомендовано: 1) застосування СААТs: впровадити методологію «аудиту кризь комп'ютер» шляхом використання Комп'ютерних методів аудиту (СААТs — Computer-Assisted Audit Techniques), що дозволить внутрішньому аудиту здійснювати суцільну (100%) перевірку масиву нарахунків, утримань та ЄСВ за допомогою програмних засобів, що є найбільш ефективним інструментом контролю в умовах автоматизованої обробки даних.

Реалізація запропонованого комплексу заходів — від технологічної модернізації первинного обліку до стратегічного перегляду системи мотивації та контролю — дозволить ПрАТ «САНТА УКРАЇНА» значно посилити систему внутрішнього контролю, забезпечити достовірність облікової інформації та трансформувати фонд оплати праці з джерела перевитрат на ефективний важіль підвищення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз господарської діяльності : підручник / А. Д. Шеремет. 2-ге вид., перероб. і доп. М. : ИНФРА-М, 2003. 425 с.
2. Аудит: основи державного, незалежного, внутрішнього : навч. посіб. / О. А. Петрик, В. О. Зотов, А. В. Азаренков та ін. ; за ред. проф. О. А. Петрик. Київ : КНЕУ, 2003. 412 с.
3. Бухгалтерський облік в Україні : навч. посіб. / за ред. Р. Л. Хом'яка. 6-те вид. Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2011. 874 с.
4. Василенко В. Т., Дерев'янка М. П. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2012. 416 с.
5. Верига Ю.А., Плаксієнко В.Я. Облік, оподаткування та аудит: навчальний посібник. К.: ЦУЛ, 2021. 509 с.
6. Верхоглядова Н., Шило В., Ільїна С., Кисла В. Бухгалтерський фінансовий облік: теорія та практика. Київ: Центр навчальної літератури, 2021. 536 с.
7. Вінницька О. А. Податковий контроль: навч. посіб. Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини. Умань: Візаві, 2023. 289 с.
8. Воронська О. О. Податки в Україні: навчальний курс. Від теорії до практики : навч. посібник. 4-те вид. Дніпро : «Акцент ПП», 2021. 532 с.
9. Геєць В. М. Економіка України: ключові проблеми і перспективи. Київ : Ін-т екон. та прогнозув. НАН України, 2010. 796 с.
10. Геєць В. М., Амоша О. І., Бандур С. І. Зайнятість та ринок праці : міждисциплінарний словник. Київ : Ін-т екон. та прогнозув., 2011. 268 с.
11. Голов С. Ф. Управлінський облік : навч. посібник для здоб. вищ. освіти. Київ : ЦУЛ, 2020. 534 с.
12. Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV (Редакція станом на 01.11.2025). *База даних «Законодавство України» / ВР України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 01.11.2025).

13. Грицаєнко Г.І., Грицаєнко М.І. Аналіз господарської діяльності : навчальний посібник. Мелітополь: Люкс, 2021. 260 с.
14. Гура Н. О. Теорія бухгалтерського обліку : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2023. 146 с.
15. Гуцаленко Л. В., Марчук У. О., Мельянова Л. В. Облік і звітність суб'єктів малого бізнесу: навч. посіб. К. : ЦУЛ, 2020. 390 с.
16. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / А. В. Калина, І. В. Котова. 3-тє вид., випр. і доп. Київ : ЦУЛ, 2013. 472 с.
17. Економічний аналіз : навч. посіб. / за ред. В. В. Ковальова. Москва : Проспект, 2016. 780 с.
18. Електронна бухгалтерія / В. Я. Плаксієнко, І. М. Назаренко, К. С. Жадько та ін. К.: ЦУЛ, 2021. 344 с.
19. Замула І.В., Танасієва М.М. Внутрішній контроль : навч. посіб. Чернівці : Технодрук, 2021. 336 с.
20. Історія економічних учень : підручник / за ред. Л. Я. Корнійчук, Н. О. Татаренко. Київ : КНЕУ, 2001. 562 с.
21. Іщенко Я.П., Подолянчук О.А., Коваль Н.І. Фінансовий облік 1: підручник. Вінниця: Видавництво ФОП Кушнір Ю. В. 2020. 496 с.
22. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Москва : Гелиос АРВ, 2012. 352 с.
23. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII (Редакція станом на 01.11.2025). *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.11.2025).
24. Ковальов В. В. Фінансовий аналіз: методи і процедури. Москва : Фінанси і статистика, 2002. 560 с.
25. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР (Редакція станом на 01.11.2025). *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 01.11.2025).
26. Кількість найманих працівників на підприємствах за видами економічної діяльності... [та] Витрати на оплату праці... з розподілом на великі, середні, малі

- та мікропідприємства (2010–2024). Банк даних Державної служби статистики України. URL: <https://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 13.11.2025).
27. Крисоватий А. І., Панасюк В. М., І. В. Мельничук Основи обліку і оподаткування: підручник (е-видання). Тернопіль: ЗУНУ, 2023. 565 с.
 28. Кузь В.І. Податкова система: навч. посіб. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. 240 с.
 29. Лагутін В. Д. Людський розвиток в Україні: інституційне підґрунтя. Київ : КНТЕУ, 2010. 556 с.
 30. Лень В. С., Гливенко В. В. Бухгалтерський облік в Україні. К.: ЦУЛ, 2022. 608 с.
 31. Лобода Н. О., Чабанюк О. М. Бухгалтерський облік: навч. посіб. К.: Алерта, 2022. 224 с.
 32. Маркс К. Капітал. Критика політичної економії. Том 1. Київ : Партвидав ЦК КП(б)У, 1934. 892 с.
 33. Матвійчук Н. М. Податкова система: конспект лекцій (електронне видання). Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2023. 130 с.
 34. Міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики. Видання 2010 року. Київ : Аудиторська палата України, 2010. 848 с.
 35. Міжнародна організація праці: Конвенції та рекомендації. У 2-х томах. Київ: Логос, 1999. Т. 1. 1324 с.
 36. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» : Наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. № 73 (Редакція станом на 01.11.2025). *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13> (дата звернення: 01.11.2025).
 37. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання» : Наказ Міністерства фінансів України від 31.01.2000 р. № 20 (Редакція станом на 01.11.2025). *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00> (дата звернення: 01.11.2025).
 38. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601

- (Редакція станом на 01.11.2025). *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення: 01.11.2025).
- 39.Облікова політика підприємств: навчальний посібник / Н. Л. Правдюк, Л. В. Коваль, О. В. Коваль. Київ:, «Центр учбової літератури», 2020. 647 с.
- 40.Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 01.11.2025).
- 41.Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/> (дата звернення: 01.11.2025).
- 42.Податкова система : навч. посібник / В. Л. Андрущенко, В. О. Осмятченко, Т. В. Тучак, Я. О. Ізмайлов та ін. Ун-т держ. фіскал. служби України. Ірпінь : ВПЦ УДФСУ, 2020. 492 с.
- 43.Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI (Редакція станом на 01.11.2025). *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 01.11.2025).
- 44.Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV (Редакція станом на 01.11.2025). *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення: 01.11.2025).
- 45.Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI (Редакція станом на 01.11.2025). *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (дата звернення: 01.11.2025).
- 46.Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5 (Редакція станом на 01.11.2025). *База даних «Законодавство України» / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (дата звернення: 01.11.2025).
- 47.Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100 (Редакція станом на

- 01.11.2025). База даних «Законодавство України» / ВР України. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п> (дата звернення: 01.11.2025).
48. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу,
грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим
державним соціальним страхуванням : Постанова Кабінету Міністрів України
від 26.09.2001 р. № 1266 (Редакція станом на 01.11.2025). База даних
«Законодавство України» / ВР України. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-п> (дата звернення: 01.11.2025).
49. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII
(Редакція станом на 01.11.2025). База даних «Законодавство України» / ВР
України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення:
01.11.2025).
50. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (Редакція
станом на 01.11.2025). База даних «Законодавство України» / ВР України. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 01.11.2025).
51. Рікардо Д. Начала політичної економії й оподаткування. Київ : Наш формат,
2021. 304 с.
52. Середня заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності
у 2022-2025 рр. Банк даних Державної служби статистики України. URL:
[https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU:DF_ENTERPRISE_LABOR_STATISTICS\(21.0.1\)&filter=AVG_MTH_SALARY_UAH.UA000000000000000000._Z.05+19+20+21+26+27+28+49+50+51+52+53+72+86+90+A+A01_X_A017+B+B-E+C+C10-C12+C13-C15+C16-C18+C22_C23+C24_C25+C31-C33+D+E+F+G+H+I+J+K+L+M+N+O+P+Q+R+S._Z._Z._Z.A&startPeriod=2024-01-01&endPeriod=2024-12-31](https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU:DF_ENTERPRISE_LABOR_STATISTICS(21.0.1)&filter=AVG_MTH_SALARY_UAH.UA000000000000000000._Z.05+19+20+21+26+27+28+49+50+51+52+53+72+86+90+A+A01_X_A017+B+B-E+C+C10-C12+C13-C15+C16-C18+C22_C23+C24_C25+C31-C33+D+E+F+G+H+I+J+K+L+M+N+O+P+Q+R+S._Z._Z._Z.A&startPeriod=2024-01-01&endPeriod=2024-12-31) (дата звернення: 12.11.2025).
53. Середня заробітна плата штатних працівників за регіонами у 2025 році. Банк
даних Державної служби статистики України. URL:
[https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU:DF_ENTERPRISE_LABOR_STATISTICS\(21.0.1\)&filter=AVG_SALARY_UAH+AVG_MTH_SALARY_UAH.UA050000000000010236+UA630000000000041885+UA650000000000030969+UA730000000000](https://stat.gov.ua/uk/explorer?urn=SSSU:DF_ENTERPRISE_LABOR_STATISTICS(21.0.1)&filter=AVG_SALARY_UAH+AVG_MTH_SALARY_UAH.UA050000000000010236+UA630000000000041885+UA650000000000030969+UA730000000000)

- 044923+UA46000000000026241+UA53000000000028050+UA48000000000039575+UA71000000000010357+UA23000000000064947+UA0000000000000000+UA01000000000013043+UA74000000000025378+UA44000000000018893+UA51000000000030770+UA12000000000090473+UA26000000000069363+UA32000000000030281+UA68000000000099709+UA18000000000041385+UA14000000000091971+UA07000000000024379+UA61000000000060328+UA590000000000057109+UA35000000000016081+UA56000000000066151+UA80000000000093317+UA85000000000065278+UA21000000000011690._Z._T._Z._Z._Z.*&startPeriod=2025-01-01&endPeriod=2025-12-31 (дата звернення: 12.11.2025).
- 54.Сміт А. Дослідження про природу і причини багатства народів. Київ : Наш формат, 2018. 736 с.
- 55.Стігліц Дж. Е. Глобалізація та її тягар. Київ : Видавничий дім «КМ-Академія», 2003. 252 с.
- 56.Ткаченко Н. М. Теорія бухгалтерського обліку: підручник. К.: Алерта, 2020. 192 с.
- 57.Управлінський облік : навч. посіб. / Л. В. Гуцаленко, О. М. Колеснікова, І. М. Лепетан, У. О. Марчук та ін. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 370 с.
- 58.Управлінський облік : підручник / С. Ф. Голов. Київ : Лібра, 2003. 704 с.
- 59.Фінансовий аналіз : підручник / А. Д. Шеремет, Р. С. Сайфулін, Є. В. Негашев. 4-те вид., перероб. і доп. Москва : ИНФРА-М, 2009. 428 с.
- 60.Фінансовий облік: підручник, 3-тє вид., доп. та перероб. / Я. Д. Крупка, З. В. Задорожний, П. Н. Денчук та ін. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. 488 с.
- 61.Чабанюк О.М., Кузмінська К.І. Облік і оподаткування у торгівлі та на підприємствах ресторанного бізнесу: навчальний посібник. К.: Алерта, 2019. 214 с.
- 62.Шевців Л.Ю. Управлінський облік: навч. посіб. Львів : Растр-7, 2022. 642с.
- 63.Янчева Л.М., Наумова Т.А., Нестеренко І.В., Акімова Н.С. Навчальний посібник з дисципліни "Податковий контроль" для здобувачів другого (магістерського) рівня за спеціальністю 071 "Облік і оподаткування". Електр. видання. 2021. 243 с.

ДОДАТКИ

Тези доповіді опубліковані на IX Міжнародній студентській науковій конференції «Модернізація та сучасні українські і світові наукові дослідження» (м. Житомир, Україна, 14 листопада 2025 року)

АУДИТ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА ШЛЯХИ АДАПТАЦІЇ

Облік розрахунків з оплати праці завжди посідав центральне місце в системі управління підприємством, адже він напряму пов'язаний з оподаткуванням та формує значну частину витрат. Проте, впровадження воєнного стану кардинально змінило усталені процеси. Виникла нагальна необхідність впровадження змін у сфері трудових відносин, що змусило підприємства застосовувати нові, часто тимчасові, інструменти їх регулювання. Такі законодавчі трансформації не лише ускладнили саму організацію обліку, але й сформували нові, безпрецедентні ризики для процесу аудиту. Таким чином, актуальність роботи полягає у дослідженні цих нових викликів та адаптації до них саме аудиторських процедур.

Питанням регулювання трудових відносин та їх відображення в обліку присвячено праці багатьох вітчизняних вчених. Вагомий внесок у дослідження проблематики в умовах воєнного стану зробили М.І. Наньєва, детально проаналізувавши законодавчі новели [3], та І.П. Склярчук і М.В. Поліщук, які розкрили особливості організації обліку в сучасних умовах [4]. Вони справедливо зауважують, що зміни трудового законодавства вимагають нових підходів до облікових процесів.

Попри наявні напрацювання, основний фокус дослідників зосереджений на юридичних аспектах [3] або безпосередньо на організації обліку [4]. Проте, недостатньо розкритими залишаються аспекти систематизації таких змін крізь призму аудиторських ризиків. Потребують подальшого опрацювання питання адаптації методики аудиту та розробки конкретних контрольних процедур, спрямованих на перевірку дотримання нових, тимчасових норм трудового права. Отже, метою тез є ідентифікація ключових викликів для аудиту розрахунків з оплати праці в умовах

воєнного стану та пропозиція шляхів їх подолання.

Зміни в правовому полі створили для аудиторів принципово нові зони ризику, які можна умовно поділити на дві групи.

Перша група – це виклики, пов'язані з комплаєнс-контролем. Ключовим нормативним актом став Закон № 2136 [1], який запровадив тимчасові механізми, що мають пріоритет над КЗпП [2]. Відтак, для аудитора відбувається зміщення акцентів: від традиційної перевірки арифметичної коректності нарахунків до поглибленого аналізу правомірності застосування нових норм трудового законодавства.

До зон найвищого ризику, по-перше, слід віднести призупинення дії трудового договору – механізм, що дозволяє не нараховувати заробітну плату, не припиняючи при цьому трудових відносин [1]. В даному контексті, завданням аудитора стає оцінка наявності абсолютної неможливості роботодавця надавати роботу [1; 3] та коректності документального оформлення, оскільки саме такі документи є підставою для майбутньої компенсації працівнику від держави-агресора [3].

По-друге, окремого аналізу вимагає процедура надання відпусток, зокрема нових видів відпусток без збереження заробітної плати: необмеженої на період воєнного стану, або обов'язкової (тривалістю до 90 днів) для ВПО та осіб, що виїхали за кордон [1; 3]. Аудиторська перевірка повинна включати верифікацію підтверджуючих документів (наприклад, довідки ВПО або відміток про перетин кордону [3]), оскільки існує ризик приховування "латентного безробіття" через необґрунтоване надання таких відпусток.

По-третє, суттєві ризики генерують нові підстави припинення трудових відносин, як-от звільнення через "відсутність працівника на роботі та відсутність інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд" [2]. У даному випадку аудитор зобов'язаний оцінити повноту вжитих роботодавцем заходів щодо встановлення контакту з працівником, аби мінімізувати ймовірність майбутніх судових спорів.

Друга група – це операційні виклики та ризики внутрішнього контролю. Релокація, дистанційна робота та втрата документів через бойові дії ставлять під сумнів традиційні аудиторські процедури. Як справедливо зазначають І.П. Склярчук та

М.В. Поліщук, для забезпечення своєчасності розрахунків необхідна "ефективна система документообігу", яка в умовах війни часто дає збій [4]. Для аудитора це суттєво підвищує ризик контролю та ризик невиявлення.

Враховуючи вищезазначені виклики, методика аудиту потребує гнучкої адаптації. Першим запропонованим кроком є зміщення фокусу на ризик-орієнтований підхід. Замість суцільної перевірки нарахунків, аудитор має сконцентрувати зусилля на вибірках, що стосуються саме нових законодавчих норм (призупинення, відпустки, звільнення за новими підставами). Другим кроком є активне використання альтернативних процедур збору доказів. За неможливості отримати первинні документи (табелі, накази), аудитор повинен активно використовувати непрямі джерела: банківські виписки, дані електронного кабінету платника податків, аналіз кореспонденції рахунків. Нарешті, важливим елементом адаптації є надання рекомендацій щодо вдосконалення аналітичного обліку. Для мінімізації ризиків у майбутньому, аудитор у своєму звіті керівництву має рекомендувати клієнту вдосконалити модель обліку. Наприклад, запровадити додаткові субрахунки до рахунку 661 "Розрахунки за заробітною платою", як пропонують дослідники [4], для окремого групування розрахунків з мобілізованими, з особами у відпустках без збереження, та з тими, чиї договори призупинені. Це підвищить прозорість обліку та значно полегшить контроль.

Отже, проведене дослідження підтверджує, що воєнний стан фундаментально трансформував підходи до аудиту розрахунків з оплати праці. Він змістив фокус аудитора з традиційної перевірки арифметичної коректності нарахунків на комплексний аналіз правомірності застосування тимчасових норм трудового законодавства [1]. Було систематизовано ключові ризикові зони, зокрема пов'язані з правовою оцінкою нових інструментів, як-от призупинення трудових договорів [1; 3] чи надання специфічних відпусток [3], а також з операційними збоями у системах внутрішнього контролю через релокацію чи втрату первинної документації [4].

У відповідь на вищезазначені виклики запропоновано конкретні шляхи адаптації аудиторської методики. Вони включають перехід до пріоритезації ризиків при формуванні вибірки, активне застосування непрямих методів збору доказів та надання

клієнтам пропозицій щодо модернізації аналітичного обліку [4]. Таким чином, гнучкість аудиторських процедур та їх своєчасна адаптація до динамічних правових змін є вирішальною умовою для формування достовірної думки про фінансову звітність підприємства.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022, № 2136-IX: станом на 01.10.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 09.11.2025).
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971, № 322-VIII : станом на 12.10.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 09.11.2025).
3. Наньєва М.І. Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану. Юридичний науковий електронний журнал. 2023. № 6. С. 235–238. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/53>.
4. Склярчук І.П., Поліщук М.В. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 47. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>.

Зразок Табеля обліку робочого часу ПрАТ «Санта Україна»

N :	тип:	числа месяца	яв:В	О	Р	Б	А:отр.:				
n/n:таб.N:	доп.:	1	2	3	ок:М	Т	О	Д:час.:			
:	:	1234567890	1234567890	1234567890	1	Х	П	А	Л	М	:
1	швачк	00000000000000000000000000000000	17	9	4	0	0	1	136		
2	термо	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
3	швачк	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
4	швачк	6006666600066666666666666666660000	17	9	4	0	0	1	102		
5	швачк	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
6	швачк	PPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPPP	0	0	0	31	0	0	0		
7	швачк	6006666600066666666666666666660000	18	9	4	0	0	0	100		
8	швачк	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
9	термо	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
10	швачк	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
11	швачк	AAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAA	0	0	0	0	0	0	0		
12	швачк	AAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAA	0	0	0	0	0	0	0		
13	швачк	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
14	швачк	00000000000000000000000000000000	17	9	4	0	0	1	136		
15	швачк	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
16	швачк	AAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAA	0	0	0	0	0	0	0		
17	швачк	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
18	термо	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
19	швачк	6006666600066666666666666666660000	18	9	4	0	0	0	100		
20	швачк	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
21	термо	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
22	терм	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
23	швачк	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
24	швачк	AAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAA	0	0	0	0	0	0	0		
25	термо	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
26	швачк	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
27	швачк	AAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAA	0	0	0	0	0	0	0		
28	термо	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
29	компл	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
30	швачк	0000000000066666666666666666660000	11	7	4	0	9	0	00		
31	швачк	00000000000000000000000000000000	18	9	4	0	0	0	144		
32	швачк	6666666666666666666666666666660000	7	5	4	0	13	2	20		
33	учеж	50055555005555550055555500550000	18	9	4	0	0	0	90		
34	швачк	-----555005555500055AAAA	10	5	0	0	0	4	50		

475 242 100 31 22 9 3502

Таблиця розцінок, відповідних норм часу для робітників – відрядників ПрАТ
«Санта Україна»

Додаток №4

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Голова Правління ПрАТ “Санта
Україна”



Є. М. Дирдін

Таблиця
розцінок, відповідних норм часу для робітників – відрядників.

Вводиться в дію з 1.07.25р.

	I	II	III	IV	V	VI
Вартість 1-ї секунди в коп.	0,79284	0,87213	0,96727	1,07827	1,23684	1,44298
Часова тарифна ставка в коп.	2854,24	3139,66	3482,17	3881,76	4452,61	5194,71
тарифний коефіцієнт	1	1,1	1,22	1,36	1,56	1,82
Денна тарифна ставка (грн.)	227,77	250,55	277,88	309,76	355,32	414,54
місячна тарифна ставка (грн)	4726,19	5198,81	5765,95	6427,62	7372,86	8601,67

Директор з економіки

Лісніченко О.Л.

Зразок відрядного наряду (розрахунку) ПрАТ «Санта Україна»

Цех 1-1 11745 Одесса.xls					
96					
352	8()	5,47506	96	5,26 -	864
	9()	30,417	96	29,2 -	4800
	10()	36,5004	96	35,04 -	5760
	39()	15,81684	96	15,18 -	2496
529 838				84,68 -	13920
	44()	65,82	96	63,19 -	11520
	1(0)	18,2502	96	17,52 -	2880
	2()	3,39075	96	3,26 -	480
	6()	9,873	96	9,48 -	1728
	7()	9,873	96	9,48 -	1728
	13()	49,365	96	47,39 -	8640
				87,13 -	15456
870	3()	5,47506	96	5,26 -	864
	4()	30,417	96	29,2 -	4800
	11()	32,85036	96	31,54 -	5184
	56()	6,0335	96	5,79 -	1056
896 1004				71,79 -	11904
	36()	97,3344	96	93,44 -	15360
	34()	16,42518	32	5,26 -	864
	35()	334,587	32	107,07 -	17600
1081 1439				112,33 -	18464
	14()	74,0475	96	71,09 -	12960
	24()	73,2402	96	70,31 -	10368
	25()	10,95012	96	10,51 -	1728
	26()	24,3336	96	23,36 -	3840
	27()	18,31005	96	17,58 -	2592
				121,76 -	18528
1459	43()	87,60096	32	28,03 -	4608
	45()	233,361	32	74,68 -	9600
	46()	21,90024	32	7,01 -	1152
	47()	60,834	32	19,47 -	3200
1687				129,19 -	18560
	32()	49,88388	96	47,89 -	7872
	48()	12,1668	96	11,68 -	1920
	49()	12,1668	96	11,68 -	1920
	50()	3,0417	96	2,92 -	480
	51()	18,2502	96	17,52 -	2880
	52()	4,48776	96	4,31 -	864
	53()	60,834	96	58,4 -	9600
	54()	10,97	96	10,53 -	1920
	55()	6,0834	96	5,84 -	960
1746				170,77 -	28416
	43()	87,60096	32	28,03 -	4608
	45()	233,361	32	74,68 -	9600
	46()	21,90024	32	7,01 -	1152
	47()	60,834	32	19,47 -	3200
				129,19 -	18560

Витяг з Наказу про облікову політику ПрАТ «Санта Україна»

Приватне акціонерне товариство „Санта Україна”

НАКАЗ

ПРО ОБЛІКОВУ ПОЛІТИКУ ПІДПРИЄМСТВА

від 01 січня 2025 року

Керуючись Законом України „Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні” № 996-XIV від 16.07.1999 року (далі - Закон про бух облік), затвердженими Міністерством фінансів України положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку, інструкціями та іншими нормативними актами, які регулюють порядок ведення бухгалтерського обліку, складання та подання фінансової звітності, виконуючи вимоги, передбачені Статутом підприємства, з метою отримання прибутків та задоволення матеріальних та інших соціальних потреб працівників підприємства,

НАКАЗУЮ:

Здійснити організаційні заходи щодо порядку ведення бухгалтерського обліку на підприємстві, складання та подавання звітності.

Створити організаційні основи бухгалтерського обліку на ПрАТ „Санта Україна”, передбачити встановлення відповідних обов’язків працівників бухгалтерської служби:

1.Для забезпечення ведення бухгалтерського обліку на підприємстві і на виконання пункту 4 статі 8 Закону про бух облік, встановити на ПрАТ „Санта Україна” наступну форму організації бухгалтерського обліку :

1.1.бухгалтерський облік здійснюється бухгалтерією підприємства, яку очолює головний бухгалтер.

1.2.кількісний склад бухгалтерії визначається штатним розкладом.

2.Встановити, що права й обов’язки головного бухгалтера та всіх посадових осіб бухгалтерії визначаються Законом про бух облік, цим наказом та

затвердженими посадовими інструкціями.

2.1. Відповідно до пункту 7 статі 7 Закону про бух облік, головний бухгалтер підприємства:

2.1.1. Забезпечує дотримання на підприємстві встановлених єдиних методологічних засад бухгалтерського обліку, складання й подання в установлені строки бухгалтерської, статистичної, фінансової та податкової звітності.

2.1.2. Організує контроль за відображенням на рахунках бухгалтерського обліку всіх господарських операцій.

2.1.3. Бере участь в оформленні матеріалів, пов'язаних із нестачею та відшкодуванням втрат від нестач, крадіжок та псування цінностей підприємства.

2.1.4. Розробляє та забезпечує дотримання єдиних організаційних та методичних основ ведення бухгалтерського обліку всіма структурними підрозділами підприємства.

2.2. Розпорядження головного бухгалтера, які стосуються становлення та здійснення бухгалтерського обліку на підприємстві, є обов'язковими для виконання усіма структурними підрозділами й всіма працівниками підприємства.

2.2.1. Цим наказом головний бухгалтер наділяється правом другого підпису, який ставить на первинних бухгалтерських документах, реєстрах бухгалтерського обліку та відповідних звітах, згідно з законодавством України.

2.3. Головний бухгалтер несе особисту відповідальність перед Генеральним директором - Головою правління, згідно з переліком питань, наведених у пункті 2.1 цього наказу та посадовою інструкцією

2.3.1. За відсутності головного бухгалтера вищезазначені обов'язки та відповідальність покладаються на іншого працівника бухгалтерської служби, згідно з окремим наказом керівника .

2.3.2. Відповідальність інших працівників бухгалтерії регулюються посадовими інструкціями, які затверджуються Генеральним директором - Головою правління.

3. Перелік осіб, які наділяються правом дозволу на проведення господарських операцій визначаються керівником. Зразки їх підписів затверджуються наказом

Генерального директора - Голови правління та доводяться до відповідних структурних підрозділів.

3.1.Перелічені особи наділяються правами та несуть відповідальність за відповідність проведених господарських операцій чинному законодавству та статуту, згідно з посадовими інструкціями.

4.Перелік посадових осіб, яким дозволено отримувати та видавати товарно-матеріальні цінності визначається посадовими інструкціями. Зразки підписів відповідних посадових осіб затверджуються наказом генерального директора голови правління та доводяться до відповідних структурних підрозділів.

4.1.Вище вказані особи наділяються правами та несуть усю повноту відповідальності за відповідність здійснених операцій законодавчим актам та статуту підприємства, згідно з посадовими інструкціями та чинним законодавством.

5.Перелік посадових осіб, які складають звітність, за її призначенням згідно з вимогами Закону про бух облік, національних стандартів бухгалтерського обліку, звітності з обліку податків та платежів (додаток 1).

5.1.Покласти, на вказаних у додатку 1, осіб повноту відповідальності за якість підготовки й своєчасність подання відповідної звітності.

6.Затвердити правила і графік документообігу відповідно до додатку 3 до цього наказу

7.Відповідальність за прийманням документації на тимчасове зберігання до здачі до архіву підприємства покласти на головного бухгалтера.

7.1.Видачу документації у тимчасове користування посадовим особам підприємства здійснювати за письмовим дозволом головного бухгалтера.

7.2.Видачу документів стороннім особам здійснювати за письмовим дозволом Генерального директора - Голови правління.

8.3 метою забезпечення достовірності даних бухгалтерського обліку й звітності проводити інвентаризацію майна й фінансових зобов'язань, відповідно до статі 10 Закону про бух облік та інших нормативних документів.

8.1.Інвентаризація активів і зобов'язань, під час якої перевіряються їх наявність, документальне підтвердження і стан та дається оцінка, визначається ефективність

застосування окремих принципів, методів і процедур бухгалтерського обліку і розробляються пропозиції щодо зміни окремих параметрів облікової політики на наступний звітний період, проводиться перед складанням річної фінансової звітності підприємства, орієнтовно з 25 жовтня по 25 грудня, в обов'язковому порядку. Точну дату і порядок її проведення, склад комісії визначаються керівником окремим наказом.

8.2. У всіх інших випадках об'єкти і періодичність проведення інвентаризації визначаються Генеральним директором - Головою правління на підставі чинного законодавства у міру необхідності. Час та перелік інвентаризації об'єктів визначаються окремим наказом керівника.

8.3. Для проведення інвентаризаційної роботи (планових та незапланованих інвентаризацій) активів та зобов'язань, списання основних засобів , МШП, МНМА, інших матеріальних цінностей (тощо) затвердити постійно діючу експертну - технічну комісію у складі:

голова комісії	-	директор з економіки
члени комісії	-	головний бухгалтер
		директор з виробництва
		директор технічний
		начальник ВТВ
		бухгалтер

8.3.1. Права, обов'язки та завдання, які покладаються на членів постійно діючої інвентаризаційної комісії, визначені інструкцією з інвентаризації основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей, грошових коштів і документів та розрахунків, затвердженою наказом Міністерства Фінансів України № 69 від 11.02.1994 р.(далі - інструкція 69)

8.3.2. Додатково до завдань, обумовлених Інструкцією 69, на постійно діючу інвентаризаційну комісію покладаються завдання з визначення ефективності застосовуваних на підприємстві принципів, методів і процедур, з проведення робіт щодо оцінки активів та зобов'язань, з розробки та затвердження пропозицій щодо їх зміни на наступний період.

8.3.3. Для проведення раптової інвентаризації каси підприємства створити комісію у складі:

голова комісії - головний бухгалтер

члени комісії - бухгалтер

бухгалтер

8.3.4. Інвентаризацію каси проводити не рідше одного разу на місяць.

9. Організувати ведення податкового обліку на підприємстві згідно Податкового кодексу України.

9.1.Складання та реєстрацію податкових накладних покласти на бухгалтерів , згідно посадових інструкцій.

9.2.Ведення електронного реєстру виданих та отриманих податкових накладних покласти на головного бухгалтера.

9.3.Облік податкових доходів та податкових витрат здійснювати у форматі діючого Податкового Кодекса України..

10.Відповідальність за недопущення несанкціонованого доступу до облікової інформації покласти на головного бухгалтера.

Починаючи з 1 січня 2025 року на підприємстві проваджувати такі форми, методи, норми та процедури , які стосуються облікової політики підприємства:

11.Форма бухгалтерського обліку - журнально - ордерна.

11.1.Здійснювати обробку облікової інформації із застосуванням комп'ютерної техніки та бухгалтерської програми BAS ERP.

11.2.Надавати звітність до органів ДФС, статистики, пенсійного фонду у встановлені строки в електронному вигляді за допомогою програми «М.Е.Дос».

11.3.Первинні документи, які застосовуються на підприємстві, повинні бути згідно зразків, затверджених відповідними державними органами. Графік документообігу повинен містити всі документи, в тому числі самостійно розроблені на підприємстві.

11.4.До бланків суворої звітності відносити перелік документів, наведених згідно законодавства України.

11.5.Для ведення обліку руху бланків суворої звітності, їх видачу та заповнення

призначається бухгалтер.

11.6.Згідно з пунктом 1.3 Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку, яке затверджене наказом Міністерства Фінансів України № 88 від 24.05.1995 року, всі первинні документи, облікові реєстри, фінансову, статистичну та іншу звітність складати українською мовою.

11.7.Установити місце зберігання первинних документів та реєстрів бухгалтерського обліку, виготовлених як на паперових та і на магнітних носіях – архів підприємства. Строки зберігання визначити згідно Переліку , затвердженого наказом Міністерства юстиції України № 578/5 від 12.04.2012 року (зі змінами) та Закону України № 2970-IX від 28.04.2023 року.

12. Використовувати робочий план рахунків із використанням рахунків першого, другого та третього порядку , розроблений на підставі плану рахунків затвердженого наказом Міністерства Фінансів України № 291 від 21.12.1999 року.

12.1.Використовувати для узагальнення інформації про витрати підприємства рахунки класу 9 „Витрати виробництва”.

13.Для підтвердження достовірності фінансової звітності щорічно проводити аудиторські перевірки фінансової звітності незалежною аудиторською фірмою.

14.Організувати аналітичний облік руху товарно-матеріальних цінностей таким чином:

- у бухгалтерії - у кількісно – вартісному вимірі.
- на складах - у кількісно – вартісному вимірі.
- у цехах та дільницях – у кількісному вимірі.

15.Використовувати на підприємстві таку методику:

15.1.До складу основних засобів відносити матеріальні активи, очікуваний строк корисного використання (експлуатації) яких більше одного року, первісна вартість яких більша за 20000 грн.

15.1.1.Витрати на поточний ремонт та утримання основних засобів відносити до складу витрат звітного періоду (Методичні рекомендації № 561, П(С)БО 7)

15.1.2.Витрати , які приводять до збільшення очікуваних майбутніх економічних вигід від об’єкта основних засобів, включати до капітальних інвестицій

з збільшенням первісної вартості основних засобів (Методичні рекомендації № 561, П(С)БО 7). Рішення про характер та ознаки ремонтних робіт приймається керівником підприємства.

15.1.3.Класифікувати групи основних засобів та МНМА з мінімально допустимими строками їх амортизації

Групи	Найменування	Мінімально допустимі строки корисного використання, роки	Встановлені на підприємстві строки корисного використання, роки
1	Земельні ділянки	-	-
2	Капітальні витрати на поліпшення земель, не пов'язані з будівництвом	15	15
3	Будівлі, споруди, передавальні пристрої	20,15,10	60,30,20
4	Машини та обладнання з них : ЕОМ,інші машини для автоматичного оброблення інформації, засоби зчитування або друку, інші інформаційні системи, комутатори, маршрутизатори, модулі, модеми, джерела безперебійного живлення, телефони, мікрофони,рації (вартість яких перевищує 20000 грн)	5 2	10 4
5	Транспортні засоби	5	10
6	Інструменти , прилади , інвентар (меблі)	4	8
7	Тварини	6	6
8	Багаторічні насадження	10	10
9	Інші основні засоби	12	12
10	Бібліотечні фонди	-	
11	Малоцінні необоротні матеріальні активи	-	
12	Тимчасові (не титульні) споруди	5	5
13	Природні ресурси	-	
14	Інвентарна тара	6	6
15	Предмети прокату	5	5
16	Довгострокові біологічні активи	7	7

15.1.4.Нарахування амортизації основних засобів проводити прямолінійним методом. На основні засоби групи 1 та 13 не нараховувати. Амортизацію по групах 10,11 нараховувати у першому місяці використання об'єкта в розмірі 100 % його вартості.

15.1.5. Переоцінку основних засобів проводити, якщо їх залишкова вартість більш як на 10 % відрізняється від справедливої вартості на дату балансу.

15.1.5.Обліковою одиницею бухгалтерського обліку основних засобів вважати об'єкт основних засобів.

15.1.6.Ліквідаційною вартістю об'єктів основних засобів вважати нульову.

15.1.7.Строк корисного використання основних засобів може бути переглянутий в разі зміни очікуваних економічних вигод від його використання, але він не може бути меншим , ніж визначено в п.15.1.3

15.1.8.При списанні дооцінок в капіталі на нерозподілений прибуток , згідно п. 38 Методичних рекомендацій № 561, використовувати періодичний спосіб списання сум такої дооцінки , з періодичністю щомісяця, у сумі збільшеної амортизації.

15.2.Термін використання нематеріальних активів визначати по кожному об'єкту окремо, в момент його зарахування на баланс, виходячи з:

15.2.1.Терміну використання подібних нематеріальних активів.

15.2.2. Передбаченого морального зносу, правових чи інших подібних обмежень щодо строків використання та інших факторів.

15.2.3.Амортизацію нематеріальних активів здійснювати прямолінійним методом.

15.2.4.Здійснювати переоцінку за справедливою вартістю на дату балансу тих нематеріальних активів, щодо яких існує активний ринок.

15.3.Вважати матеріальні активи з терміном корисного використання (експлуатації) понад один рік, вартістю від 3000 до 20000 гривень – малоцінними необоротними матеріальними активами (МНМА).

15.3.1.Амортизацію на МНМА нараховувати у першому місяці використання об'єкта в розмірі 100 % його вартості.

15.4. Малоцінні активи, що використовуються не більше одного року і вартість яких до 3000 гривень - вважати малоцінними та швидкозношуваними предметами (МШП).

15.4.1. 100 % балансової вартості МШП при передачі їх зі складу в експлуатацію враховувати у складі витрат. Здійснювати обов'язкове ведення кількісного обліку таких предметів у розрізі матеріально відповідальних осіб до моменту їх повної ліквідації.

15.5. Визначення та первісну оцінку запасів (матеріалів, сировини, палива, комплектуючих виробів, товарів) згідно з ПСБО 9 „Запаси” , здійснювати залежно від шляхів надходження запасів на підприємство : придбані за плату, виготовлені власними силами, внесені до статутного капіталу, одержані безоплатно.

15.5.1 Обліковою одиницею бухгалтерського обліку запасів вважати найменування запасів .

15.5.2 Застосовувати періодичну систему оцінки запасів.

15.5.3 Оцінку незавершеного виробництва здійснювати по фактичній собівартості сировини, ТМЦ, послуг.

15.5.4 Оцінку запасів при відпуску на виробництво та іншому вибутті здійснювати за методом ФІФО (собівартості перших за часом надходження запасів).

15.5.5 При складанні балансу та іншої звітності здійснювати оцінку запасів за первісною вартістю.

15.6. Оцінку товарів (запасів) у роздрібній торгівлі здійснювати за цінами реалізації.

15.7. Суми доходів відображати в бухгалтерському обліку відповідно до Положення (стандарту) 15 „Дохід”, яке затверджене наказом МФ України від 29.11.1999 року № 290.

15.8. Оцінку ступеня завершеності операцій з надання послуг здійснювати шляхом вивчення об'єму виконаної роботи; при цьому в бухгалтерському обліку доходи відображати у звітному періоді після оформлення акта про виконання робіт (надання послуг), застосовувати спосіб вивчення виконаної роботи, за винятком випадків, коли дохід від надання послуг не може бути вірогідно визначений.

15.9.Витрати відображати в бухгалтерському обліку відповідно до Положення (стандарту) № 16 „Витрати”, яке затверджене МФ України від 31.12.1999 року № 318.

15.9.1.Використовувати затверджений перелік і склад статей калькулювання виробничої собівартості продукції (робіт, послуг) .

15.9.2.Використовувати метод калькулювання – absorption costing. додаток

15.9.3.Для розподілення витрат та складання калькуляцій використовувати Типове положення по плануванню, обліку та калькулюванню собівартості продукції (робіт,

послуг) в промисловості , затверджене Постановою КМ України від 26.04.1996 року № 473 та Методичні рекомендації по формуванню собівартості продукції (робіт, послуг) в промисловості, затверджені наказом Держкомітету промисловості від 09.07.2007 року № 373

15.9.4.При розподіленні загально виробничих , адміністративних витрат та витрат на збут між видами продукції (робіт, послуг) використовувати за базу - нараховану заробітну плату основних виробничих робітників по видах продукції (робіт, послуг).

15.10.Величину резерву сумнівних боргів розраховувати, виходячи із платоспроможності кожного дебітора.

16.Для класифікації поточних зобов'язань, оборотних активів, дебіторської заборгованості , МШП, МНМА та інших статей балансу, керуватись встановленою технологією виробництва та затвердженою технологічною документацією з тривалістю операційного циклу 12 місяців.

17.На підприємстві застосовуються форми та системи оплати праці згідно з чинним законодавством України та умовами, передбаченими колективним договором.

18.Створювати резерв забезпечення на виплату відпусток працівникам підприємства .

19.Затверджую такі строки видання готівки , норми витрат та термін звітування за окремими операціями:

19.1.Установити дату видачі із каси підприємства заробітної плати, аліментів та інших соціальних виплат 2 рази на місяць, з інтервалом не менше 16 днів.

19.2.Установити норму представницьких витрат у розмірі 4 % від планового прибутку.

19.3.Застосовувати на підприємстві передбачені чинним законодавством України та Положенням про службові відрядження працівників ПрАТ «Санта Україна» норми добових на службові відрядження.

19.4.Готівкові розрахунки проводити відповідно до Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні.

19.5.Застосовувати граничну величину розрахунків готівкою , передбачену чинним законодавством України.

19.6.Контролювати строки звітування за витрачанням готівки в під звіт.

19.7.Облік операцій з давальницькою сировиною відображати згідно Порядку (додаток 3)

20.Відповідальність за ведення, зберігання й видання трудових книжок покласти на начальника відділу кадрів.

21.Установити межу суттєвості для фінансової звітності підприємства:

- до 5 % від суми активів, зобов'язань, капіталу;
- до 2 % від суми доходів та суми витрат.

22.Загальний контроль за виконанням цього наказу покладаю на головного бухгалтера.

23.Зі змістом наказу ознайомити (під розписку) усіх посадових осіб, причетних до його виконання.

Генеральний директор

Голова правління

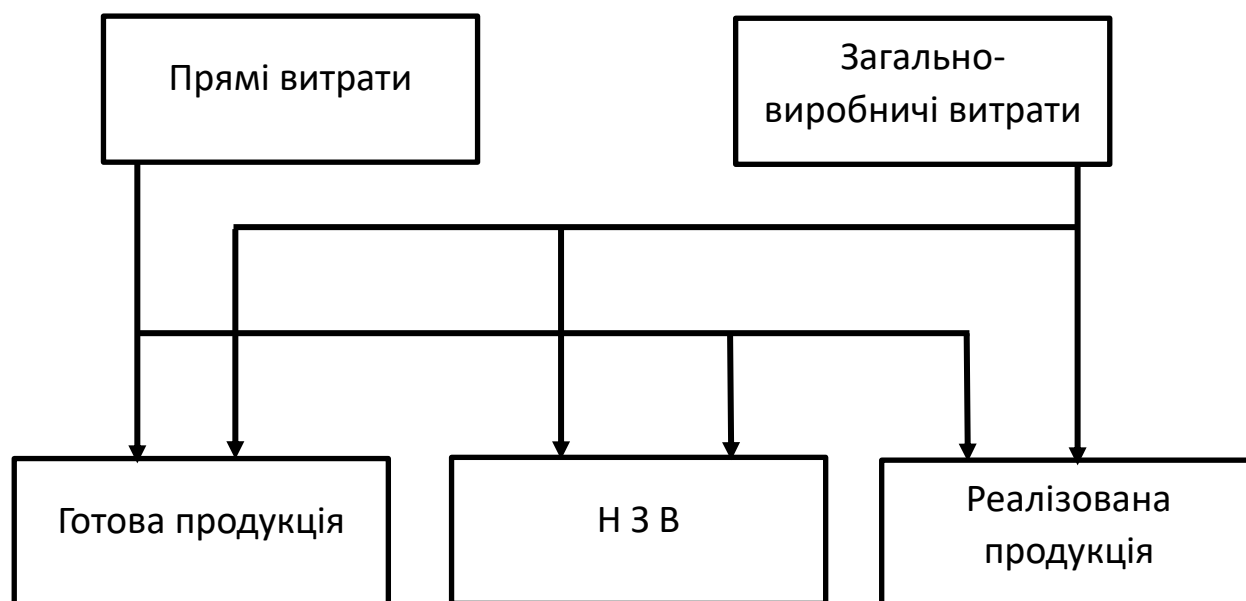
ПрАТ “ Санта Україна”

ПЕРЕЛІК ПОСАДОВИХ ОСІБ, ЯКІ СКЛАДАЮТЬ ЗВІТНІСТЬ

Посада	Назва звітності
Головний бухгалтер	Баланс, Звіт про фінансові результати, Звіт про рух грошових коштів, Звіт про власний капітал, Примітки до річної звітності, Декларацію з податку на прибуток з додатками , Звіт про основні показники діяльності підприємства 1- підприємництво, Звіт по формі – 1-Б, Звіт по формі – 2-Б, Звіт по формі – 11-ОЗ. Розрахунок екологічного податку, Звіт по формі 9-ЗЕЗ, Декларацію про нерухомість, Звіт по формі – 1- екологічні витрати, Декларацію з ПДВ з додатками, Розрахунок податку на землю,
Бухгалтер	звіт по формі 2- інвестиції, 4- ДФ, звіт по формі 2- транспорт
Директор технічний	Звіти по використанню електроенергії , Звіт про використання води 2-ТП водгосп, Звіт по формі 2 – ТП повітря, Звіт по формі 11 мтп , Екологічну декларацію ,Звіт по формі 4 мтп
Начальник сектору розрахунків по зарплаті	Звіт з єдиного соціального внеску, Звіт по формі 4 -ДФ
Директор з економіки	Звіт по формі 1-П (місячна), Звіт про виробництво промислової продукції по формі 1- П –НПП (річна) , Звіт по формі 1- ПЕ (місячний), Звіт з праці 1-ПВ, Звіт про використання робочого часу 3-ПВ,
Інженер з техніки безпеки	Звіт по формі – 7 ТНВ

Головний бухгалтер

Метод калькулювання absorption costing.



Головний бухгалтер

ПОРЯДОК

**обліку давальницької сировини, матеріалів та
готової продукції іноземних замовників**

I. Загальні положення

1.1. Цей Порядок встановлює організацію та ведення первинного та бухгалтерського обліку, підприємством, його структурними підрозділами, що здійснюють переробку давальницької сировини та виробляють продукцію з неї.

1.2. Запровадження Порядку зумовлено потребою забезпечити первинний та бухгалтерський облік виробництв з урахуванням вимог чинного законодавства, галузевих особливостей, практичного досвіду та змін у господарському механізмі підприємства.

1.3. Первинний облік на виробництві здійснюється відповідно до Митного

кодексу України, Закону України "Про операції з давальницькою сировиною у зовнішньоекономічних відносинах", Наказу Державної Митної Служби України від 13.09.03 N 609 "Порядок застосування митних режимів переробки на митній території України та переробки за межами митної території України", типових форм первинних облікових документів з обліку сировини та матеріалів, затверджених наказом Міністерства статистики України від 21.06.96 N 193, інших чинних нормативно-правових актів та цього Порядку.

1.4. Первинний облік на підприємстві ґрунтується на даних вимірювання та перерахування сировини з урахуванням їх якості.

II. Облік зберігання та переробки давальницької сировини.

2.1. Первинний облік на складах та в основних цехах відображається в спеціальних книгах обліку. Форми побудови книг обліку в складах встановлені цим Порядком. Записи у книгах обліку здійснюються тільки кульковими ручками .

У книгах обліку підчистки та не зумовлені виправлення не допускаються. Виправлення помилкових записів робиться пастою кульковою ручкою коректурним способом, тобто невірний текст або цифра закреслюються і над закресленим надписується правильний текст або цифра. Закреслення роблять однією рисою, щоб можна було прочитати виправлене. Виправлення помилки обумовлюється написом "виправлено" і підтверджується підписами осіб, які зробили виправлення, із зазначенням дати виправлення.

2.2. Сторінки в книгах складського обліку сировини, готової продукції та фурнітури нумеруються із зазначенням кількості сторінок у кінці книги. Книги прошнуровуються і скріплюються підписом головного бухгалтера та печаткою підприємства.

2.3. Правильність і своєчасність записів, а також виведення залишку в складських книгах обліку перевіряються не менше одного разу на місяць, працівниками бухгалтерії у присутності осіб, відповідальних за облік у складах,

цехах тощо. Факт перевірки, наявність усіх сторінок у книзі і зауваження з ведення обліку зазначаються в книгах за підписом особи, яка здійснила перевірку, та вказуються дата проведення перевірки, посада, прізвище та ініціали особи, яка

здійснила перевірку.

2.4. Первинні документи, облікові регістри, бухгалтерська звітність зберігаються відповідно до вимог із зберігання архівних документів згідно з чинним законодавством.

2.5. Джерелом для складання прибуткових і видаткових документів про рух сировини на підприємстві є товарно-транспортні накладні та норми витрат замовника.

2.6. Визначення кількості сировини, матеріалів і готової продукції при прийманні, передачі зі складів до цехів, з цехів до складів і з цеху до цеху повинно відповідати нормам наданим замовником. Відхилення від норм можливе тільки за наявності письмового підтвердження замовника.

2.7. Особи, які допущені до роботи з давальницькою сировиною та виробами з неї повинні пройти спеціальний інструктаж.

2.8. Складські приміщення для зберігання сировини і готової продукції повинні забезпечувати унеможливлення несанкціонованого вилучення давальницької сировини і продуктів переробки та бути обладнані попереджувальними табличками (Увага! Зона митного контролю! Стороннім вхід заборонено!).

2.9. Підрахунок сировини і готової продукції при отриманні та відвантаженні проводиться матеріально-відповідальною особою (завідувачем складу, комірником тощо). При спільному виконанні робітниками і службовцями окремих видів робіт, що пов'язані із зберіганням, відпусканням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запровадитися колективна матеріальна відповідальність (завідувач складу, комірники та інші).

2.10. Приймання сировини відбувається згідно з вимогами чинного законодавства, державних стандартів, технічних умов, особливих умов постачання товарів (сировини), договірних зобов'язань та цього Порядку.

2.11. Товарно-транспортні накладні та інші супровідні документи на сировину, що надходить, направляються до зовнішньоекономічного відділу (або іншого відділу, що виконує ці функції) підприємства. Працівники відділу зобов'язані перевірити їх

відповідність умовам договору щодо асортименту сировини, матеріалів, їх кількості, цін, термінів відвантаження тощо, передати документи до бухгалтерії (яка робить в картках або книзі оперативного обліку відповідний запис.) Зареєстровані примірники товарно-транспортних та інших документів передаються відповідному складу для керівництва при прийманні і оприбуткуванні сировини.

2.12. Після приймання та оприбуткування сировини на складі комірник здає товаро-транспортну накладну до бухгалтерії. Бухгалтерський облік давальницької сировини ведеться в програмі BAS ERP на позабалансовому рахунку 022 "Матеріали прийняті для переробки". Згідно товарно-транспортної накладної бухгалтерія виписує приходну накладну. На основі норм замовника виписується для кожного цеху Накладна на внутрішнє переміщення сировини у трьох примірниках. Один примірник передається цеху для отримання сировини, один для складу відвантаження сировини, а один примірник залишаються в бухгалтерії для обліку. У Накладній на внутрішнє переміщення сировини проставляються кількість сировини, належна до видачі цеху і вартість давальницької сировини в грошовому вираженні. Оформлену Накладну на внутрішнє переміщення сировини підписують ,начальник цеху, завідуючий складом сировини та бухгалтер.

2.13. Щомісяця приймальник складає Звіт про рух сировини і передає його до бухгалтерії у встановлений термін. Передача сировини зі складу у виробництво оформляється Накладною на внутрішнє переміщення сировини.

2.14. Після розкрою тканини в розкрійному цеху по нормам фірм-замовників виписується "маршрутний лист", по якому крій передається в пошивочний цех.

2.15. При здачі готової продукції на склад виписується Акт приймання, який підписується комірником і начальником цеха.

2.16. Облік давальницької сировини в складах і у виробництві здійснюється відокремлено від обліку придбаної (власної) сировини. Витрати давальницької сировини на виробництво визначаються з урахуванням втрат, відходів, передбачених технічними умовами і іншими нормативними документами.

2.17. Давальницька сировина і продукція з неї зберігаються та переробляються відокремлено від сировини, придбаної самим підприємством.

2.18. Якість сировини, що надходить на підприємство, посвідчується сертифікатом або якісним посвідченням замовника.

Кожна партія сировини, що надійшла на підприємство, приймається матеріально відповідальною особою за кількістю, у присутності особи, що доставила сировину, і обов'язково за якістю, визначеною візуально на предмет порушення умов транспортування (намокання тканини, порушення цілісності коробів, тощо).

2.19. Для перевірки достовірності даних замовника про якість сировини у присутності представника замовника проводиться перевірка якості відповідно до вимог чинної нормативної документації і виконуються контрольні вимірювання за методиками і показниками, що встановлені чинними нормативними документами (державними стандартами). За наявності відхилень результатів перевірки щодо якості сировини від якісних посвідчень замовника складається Акт невідповідності.

2.20. Якщо при отриманні сировини виявлена нестача, складається Акт нестачі.

2.21. На підприємстві цехи, склади щомісяця до 10 числа, що йде за звітним, подають до бухгалтерії виробничі Звіти про рух сировини, фурнітури, виробництво готової продукції.

2.22. Виробничі звіти складаються на основі накладних на внутрішнє переміщення сировини, маршрутних листів здачі готової продукції та інших документів. Виробничі звіти після перевірки бухгалтерією перевіряються і підписуються директором з виробництва підприємства і затверджуються керівником підприємства.

2.23. Готова продукція, що вироблена з давальницької сировини, зберігається на складі підприємства.

III. Відвантаження, брак, невідповідність кількості

3.1. Виявлений у процесі зберігання в складах і оформлений актом внутрішній брак повинен негайно передаватися на переробку на тому самому підприємстві. Передача забракованої продукції зі складу у виробництво оформлюється накладною-вимогою на відпуск (внутрішнє переміщення) матеріалів.

Брак продукції, що виявлений замовником в межах терміну дії контракту, з вини підприємства і оформлений двостороннім актом, приймається підприємством на

склад для переробки. Передача цього браку зі складу у виробництво оформляється накладною на внутрішнє переміщення

3.2. Готова продукція передається з цехів до складів за кількістю встановленим на підприємстві способом (транспортером, ліфтами тощо). Готова продукція, що складена в короба, передається у тарі до складу. Тара з готовою продукцією маркується згідно з вимогами замовника.

3.3. Відвантаження готової продукції, сировини, яка підлягає поверненню, проводиться підприємством на підставі укладених договорів. Оформлення відвантаження проводиться на підставі наказу з випискою товарно-транспортних накладних.

3.4. Якщо замовником встановлена невідповідність фактичної кількості продукції, то вантажовідправником проводиться ретельна перевірка факту і причин виникнення різниці з встановленням винних осіб і стягненням суми нестачі в установленому порядку.

3.5. При отриманні від замовника претензій щодо понаднормової нестачі продукції, що відвантажена, вантажовідправник повинен здійснити ретельне розслідування причин, які спричинили нестачу, а в разі потреби - провести інвентаризацію залишків продукції на складах підприємства.

IV. Інвентаризація

4.1 Відповідно до Інструкції по інвентаризації основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей, грошових коштів і документів та розрахунків, затвердженої наказом Міністерства фінансів України від 11.08.94 N 69, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 26.08.94 за N 202/412 (далі - Інструкція по інвентаризації N 69), інвентаризація товарно-матеріальних цінностей проводиться не рідше одного разу на рік. При проведенні інвентаризації підприємство керується Законом України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні", (996-14) Положенням (стандартом) 9, Положенням (стандартом) 16.

4.2. При проведенні інвентаризації товарно-матеріальних цінностей на підприємстві ураховується таке: вся сировина, готова продукція на складах і в цехах повністю інвентаризуються шляхом перерахування;

На час проведення інвентаризації припиняються приймання, передача і відвантаження готової продукції і сировини.

Інвентаризаційні відомості (описи) складаються на момент перевірки за місцями зберігання і за видами продукції і підписуються всіма членами інвентаризаційної комісії і матеріально відповідальною особою.

Після закінчення інвентаризації за окремими дільницями зберігання комісія складає загальний акт інвентаризації.

Керівник і головний бухгалтер підприємства несуть відповідальність за неналежне і своєчасне проведення інвентаризації.

4.3. Річна інвентаризація проводиться один раз на рік у встановлені на підприємства строки (як правило, після завершення переробки партії сировини)

Генеральний директор

Голова правління

Фінансова звітність ПрАТ «Санта Україна» за 2024 рік

1. S0100115 Ф1. (Звіт про фінансовий стан)

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство

Приватне акціонерне товариство "Санта Україна"

Територія

МИКОЛАЇВСЬКА

Організаційно-правова форма господарювання

Акціонерне товариство

Вид економічної діяльності

Виробництво іншого верхнього одягу

Середня кількість працівників

2203

Адреса, телефон

вулиця Андрія Чернецького, буд. 108, м. ПЕРВОМАЙСЬК, МИКОЛАЇВСЬКА обл., 55211

0503182149

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

Складено (зробити позначку "✓" у відповідній клітинці):

за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

КОДИ

за ЄДРРНОУ

за КОПФГ

за КВЕД

UA48080130010068596

230

14.13

В

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

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
І	2	3	4
І. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	59	39
первісна вартість	1001	269	270
накопичена амортизація	1002	210	231
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	10 482	99 721
первісна вартість	1011	50 095	877 905
знос	1012	39 613	778 184
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Заборгованість за внесками до статутного капіталу інших підприємств	1036	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом І	1095	10 541	99 760
ІІ. Оборотні активи			
Запаси	1100	2 124	2 288
виробничі запаси	1101	249	335
незавершене виробництво	1102	687	639
готова продукція	1103	1 187	1 313
товари	1104	1	1
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	249	660
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	326	207
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	64	28
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 413	925
готівка	1166	1	-
рахунки в банках	1167	1 412	925
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-

резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	88	70
Усього за розділом II	1195	4 264	4 178
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	14 805	103 938

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (паіновий) капітал	1400	636	636
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	90 479
Додатковий капітал	1410	14 213	14 213
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	52	52
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(5 277)	(8 232)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	9 624	97 148
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 143	1 842
розрахунками з бюджетом	1620	353	224
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	375	190
розрахунками з оплати праці	1630	1 455	750
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	3	3
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	1 642	1 661
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	210	2 120
Усього за розділом III	1695	5 181	6 790
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста кредитна позиція недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	14 805	103 938

ЕГД-Пенсійні Фонди

2. S0100215 Ф2. Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	46 392	42 945
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(39 974)	(35 966)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	6 418	6 979
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	716	655
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(8 367)	(7 338)
Витрати на збут	2150	(-)	(-)
Інші операційні витрати	2180	(1 720)	(1 378)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	-
збиток	2195	(2 953)	(1 082)
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	12	-
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)
Витрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(14)	(-)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	-
збиток	2295	(2 955)	(1 082)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	-
збиток	2355	(2 955)	(1 082)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(2 955)	(1 082)

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	6 409	5 636
Витрати на оплату праці	2505	33 015	29 310
Відрахування на соціальні заходи	2510	7 049	6 539
Амортизація	2515	1 318	1 382
Інші операційні витрати	2520	1 818	1 521
Разом	2550	49 609	44 388

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	254592	254592
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	254592	254592
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	(11,61)	(4,25)
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	(11,61)	(4,25)
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

ЛП Директор Сеген

3. S0100311 Ф3. Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)

Підприємство	Приватне акціонерне товариство "Санта Україна"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ	
			2025	01
	(найменування)	за ЄДРПОУ	00309571	
			ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО	
Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)				
за Рік 2024 р.				
Форма №3 Код за ДКУД			1801004	

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	46 237	42 361
Повернення податків і зборів	3005	868	979
у тому числі податку на додану вартість	3006	868	979
Цільового фінансування	3010	30	2 204
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	-	-
Надходження від повернення авансів	3020	-	3
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	-	-
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	8	-
Надходження від операційної оренди	3040	141	152
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	889	569
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(6 836)	(6 492)
Праці	3105	(27 197)	(25 893)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(7 234)	(6 566)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(7 049)	(6 036)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(-)	(-)
Витрачання на оплату авансів	3135	(-)	(-)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(-)	(-)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(-)	(-)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(-)	(-)
Інші витрачання	3190	(1 226)	(1 618)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	-1 369	-337
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	-
необоротних активів	3205	-	-
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	-	-
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-
Інші надходження	3250	-	-

Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	(-)	(-)
необоротних активів	3260	(69)	(174)
Виплати за деривативами	3270	(-)	(-)
Витрачання на надання позик	3275	(-)	(-)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	(-)	(-)
Інші платежі	3290	(-)	(-)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	-69	-174
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від: Власного капіталу	3300	-	-
Отримання позик	3305	1 800	836
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на: Викуп власних акцій	3345	(-)	(-)
Погашення позик	3350	836	972
Сплату дивідендів	3355	(-)	(-)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(-)	(-)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(-)	(-)
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	(-)	(-)
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(-)	(-)
Інші платежі	3390	(-)	(-)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	964	-136
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	-474	-647
Залишок коштів на початок року	3405	1 413	1 823
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	(14)	237
Залишок коштів на кінець року	3415	925	1 413

РПТ "Бюджет" Львів

4. S0104010 Ф4. Звіт про власний капітал

Підприємство

Приватне акціонерне товариство "Санта Україна"

(найменування)

Дата (рік, місяць, число)

2025

01

01

за ЄДРПОУ

00300571

КОДИ

2025

01

01

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Звіт про власний капітал

за

Рік 2024

р.

Форма №4

Код за ДКУД

1801005

Стаття	Код ряд- ка	Заре- строва- ний (пайовий) капітал	Капітал у дооцін- ках	Додат- ковий капітал	Резер- вний капітал	Нерозпо- ділений прибуток (непокри- тий збиток)	Нео- пла- чений капітал	Вилу- чений капітал	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Залишок на початок року	4000	636	-	14 213	52	(5 277)	-	-	9 624
Коригування: Зміна облікової політики	4005	-	-	-	-	-	-	-	-
Виправлення помилок	4010	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-	-	-	-
Скоригований залишок на початок року	4095	636	-	14 213	52	(5 277)	-	-	9 624
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	-	-	-	-	(2 955)	-	-	(2 955)
Інший сукупний дохід за звітний період	4110	-	90 479	-	-	-	-	-	90 479
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111	-	90 479	-	-	-	-	-	90 479
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	4112	-	-	-	-	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці	4113	-	-	-	-	-	-	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих і спільних підприємств	4114	-	-	-	-	-	-	-	-
Інший сукупний дохід	4116	-	-	-	-	-	-	-	-
Розподіл прибутку: Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	-	-	-	-
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку, належна до бюджету відповідно до законодавства	4215	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку на створення спеціальних (цільових) фондів	4220	-	-	-	-	-	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	-	-	-	-	-	-	-	-
Внески учасників:									
Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-	-	-	-
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу:									
Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-
Зменшення номінальної вартості акцій	4280	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	-	-	-	-	-	-	-
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	4295	-	90 479	-	-	(2 955)	-	-	87 524
Залишок на кінець року	4300	636	90 479	14 213	52	(8 232)	-	-	97 148

ПІІ Публікація Скасована

Фінансова звітність ПрАТ «Санта Україна» за 2023 рік

1. S0100114 Ф1. Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство	Приватне акціонерне товариство "Санта Україна"	Дата (рік, місяць, день)	31 грудня 2023	КОДИ	1801001
Територія	МИКОЛАЇВСЬКА	за КІСТОТІ	UA48080130010068596		
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОПФГ	230		
Вид економічної діяльності	Виробництво іншого верхнього одягу	за КВЕД	14.13		
Середня кількість працівників	227				
Адреса, телефон	вулиця Андрія Чернецького, буд. 108, м. ПЕРВОМАЙСЬК, МИКОЛАЇВСЬКА обл., 55211	0973520609			
Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)					
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):					
за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку					
за міжнародними стандартами фінансової звітності					

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

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	80	59
первісна вартість	1001	277	269
накопичена амортизація	1002	197	210
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	11 669	10 482
первісна вартість	1011	49 941	50 095
знос	1012	38 272	39 613
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	11 749	10 541
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	2 037	2 124
виробничі запаси	1101	326	249
незавершене виробництво	1102	566	687
готова продукція	1103	1 144	1 187
товари	1104	1	1
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	240	249
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за наданими авансами	1130	-	-
з бюджетом	1135	650	326
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	54	64
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 823	1 413
готівка	1166	8	1
рахунки в банках	1167	1 815	1 412
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	50	88
Усього за розділом II	1195	4 854	4 264
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	16 603	14 805

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	636	636
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	14 213	14 213
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	52	52
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(4 195)	(5 277)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Видучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	10 706	9 624
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 511	1 143
розрахунками з бюджетом	1620	402	353
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	402	375
розрахунками з оплати праці	1630	1 529	1 455
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	3	3
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	1 700	1 642
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	350	210
Усього за розділом III	1695	5 897	5 181
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	16 603	14 805

ЕП Дирдін Сосен

2. S0100214 Ф2. Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

Підприємство	Приватне акціонерне товариство "Санта Україна"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
			2024	01	01
	(найменування)	за ЄДРПОУ	00309571		
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО		
за	Рік 2023	р.			
		Форма № 2 Код за ДКУД	1801003		
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ					
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року		
1	2	3	4		
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	42 945	41 960		
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-		
премії підписані, валова сума	2011	-	-		
премії, передані у перестрахування	2012	-	-		
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-		
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(35 966)	(34 051)		
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-		
Валовий:					
прибуток	2090	6 979	7 909		
збиток	2095	(-)	(-)		
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-		
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-		
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-		
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-		
Інші операційні доходи	2120	655	1 167		
у тому числі:	2121	-	-		
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю					
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-		
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-		
Адміністративні витрати	2130	(7 338)	(6 175)		
Витрати на збут	2150	(-)	(-)		
Інші операційні витрати	2180	(1 378)	(1 961)		
у тому числі:	2181	-	-		
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю					
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-		
Фінансовий результат від операційної діяльності:					
прибуток	2190	-	940		
збиток	2195	(1 082)	(-)		
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-		
Інші фінансові доходи	2220	-	-		
Інші доходи	2240	-	-		
у тому числі:	2241	-	-		
дохід від благодійної допомоги					
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)		
Витрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)		
Інші витрати	2270	(-)	(-)		
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-		

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	940
збиток	2295	(1 082)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	940
збиток	2355	(1 082)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(1 082)	940

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	5 636	5 818
Витрати на оплату праці	2505	29 310	26 470
Відрахування на соціальні заходи	2510	6 539	5 835
Амортизація	2515	1 382	1 381
Інші операційні витрати	2520	1 521	1 208
Разом	2550	44 388	40 712

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	254592	254592
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	254592	254592
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	(4,25)	3,69
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	(4,25)	3,69
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

ЕГД Диролія Ольга

3. S0100310 Ф3. Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)

Підприємство

Приватне акціонерне товариство "Санта Україна"

(найменування)

Дата (рік, місяць, число)

20240101

за ЄДРПОУ

00309571

КОДИ

20240101

00309571

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)

за

Рік 2023

р.

Форма №3

Код за ДКУД

1801004

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	42 361	40 735
Повернення податків і зборів	3005	979	-
у тому числі податку на додану вартість	3006	979	-
Цільового фінансування	3010	2 204	12
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	-	1 259
Надходження від повернення авансів	3020	3	1
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	-	-
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	-	-
Надходження від операційної оренди	3040	152	112
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	569	499
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(6 492)	(5 658)
Праці	3105	(25 893)	(20 999)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(6 566)	(5 804)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(6 036)	(5 389)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(-)	(-)
Витрачання на оплату авансів	3135	(-)	(-)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(-)	(-)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(-)	(-)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(-)	(-)
Інші витрачання	3190	(1 618)	(2 270)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	-337	2 498
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	-
необоротних активів	3205	-	-
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	-	-
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-
Інші надходження	3250	-	-

Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	(-)	(-)
необоротних активів	3260	(174)	(75)
Виплати за деривативами	3270	(-)	(-)
Витрачання на надання позик	3275	(-)	(-)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	(-)	(-)
Інші платежі	3290	(-)	(-)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	-174	-75
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від:			
Власного капіталу	3300	-	-
Отримання позик	3305	836	904
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на:			
Викуп власних акцій	3345	(-)	(-)
Погашення позик	3350	972	2 989
Сплату дивідендів	3355	(-)	(-)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(-)	(-)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(-)	(-)
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	-	-
Витрачання на виплати неkontrolьованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(-)	(-)
Інші платежі	3390	(-)	(-)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-136	-2 085
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	-647	338
Залишок коштів на початок року	3405	1 823	813
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	237	672
Залишок коштів на кінець року	3415	1 413	1 823

Літ. Діагност. Сегмент

Статистична звітність ПрАТ «Санта Україна» за 2023-2024 рр. (Форма 1-ПВ,
квартальна)

1. 1-ПВ (IV Квартал 2023 р.)

Розділ І. Кількість штатних працівників

		осіб (у цілих числах)	
Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
A	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	5	4
Кількість звільнених штатних працівників	3040	4	4
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	4	4
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	236	200
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080	11	10
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090	x	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100	5	5

Розділ ІІ. Втрати робочого часу штатних працівників

		(у цілих числах)	
Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
A	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ ІІІ. Склад фонду оплати праці штатних працівників

		тис.грн (з одним десятковим знаком)	
Назва показників	Код рядка	Усього	
A	Б	1	
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд.5020 + ряд.5030 + ряд.5060)	5010	6 308,9	
Фонд основної заробітної плати	5020	4 298,5	
Фонд додаткової заробітної плати	5030	1 945,2	
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	278,8	
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	1 132,9	
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	-	
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	65,2	
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-	
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд.5030, 5060)	5090	533,5	

Розділ ІV. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людиногодин (у цілих числах)
A	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	194	5 488,5	65690
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	3	24,7	X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040	1	4,1	X

2. 1-ПВ (I Квартал 2024 р.)

I. Кількість штатних працівників

Назва показників	Код рядка	осіб (у цілих числах)	
		Усього	У т.ч. жінки
A	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	4	3
Кількість звільнених штатних працівників	3040	12	8
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	12	8
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	228	195
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090	x	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, установленого чинним законодавством	3100		

II. Втрати робочого часу штатних працівників

Назва показників	Код рядка	(у цілих числах)	
		Люд.год	Осіб
A	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

Назва показників	Код рядка	тис.грн (з одним десятковим знаком)	
		Усього	
A	Б	1	
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд.5020 + ряд.5030 + ряд.5060)	5010	7 498,9	
Фонд основної заробітної плати	5020	5 462,5	
Фонд додаткової заробітної плати	5030	2 036,4	
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	537,2	
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	1 392,1	
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	-	
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	-	
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-	
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд.5030, 5060)	5090	107,1	

IV. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людиногодин (у цілих числах)
A	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	191	6 480,9	87 805
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	3	30,1	X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040	1	16,0	X

3. 1-ПВ (II Квартал 2024 р.)

I. Кількість штатних працівників

Назва показників	Код рядка	осіб (у цілих числах)	
		Усього	У т.ч. жінки
A	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	5	3
Кількість звільнених штатних працівників	3040	16	13
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	16	13
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	217	185
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090	x	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, установленого чинним законодавством	3100		

II. Втрати робочого часу штатних працівників

Назва показників	Код рядка	(у цілих числах)	
		Люд.год	Осіб
A	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

Назва показників	Код рядка	тис.грн (з одним десятковим знаком)	
		Усього	
A	Б	1	
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд.5020 + ряд.5030 + ряд.5060)	5010	8 480,8	
Фонд основної заробітної плати	5020	6 254,8	
Фонд додаткової заробітної плати	5030	2 197,0	
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	470,6	
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	1 543,6	
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	-	
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	29,0	
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-	
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд.5030, 5060)	5090	182,8	

IV. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людинодин (у цілих числах)
A	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	189	7 386,5	87 353
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	3	34,6	X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040	1	7,3	X

4. 1-ПВ (III Квартал 2024 р.)

I. Кількість штатних працівників

Назва показників	Код рядка	осіб (у цілих числах)	
		Усього	У т.ч. жінки
A	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	5	5
Кількість звільнених штатних працівників	3040	13	13
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	13	13
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	209	177
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090	x	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, установленого чинним законодавством	3100		

II. Втрати робочого часу штатних працівників

Назва показників	Код рядка	(у цілих числах)	
		Люд.год	Осіб
A	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

Назва показників	Код рядка	тис.грн (з одним десятковим знаком)	
		Усього	
A	Б	1	
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд.5020 + ряд.5030 + ряд.5060)	5010	9 502,9	
Фонд основної заробітної плати	5020	6 301,6	
Фонд додаткової заробітної плати	5030	3 201,3	
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	422,5	
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	1 535,1	
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	-	
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	-	
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-	
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд.5030, 5060)	5090	1 243,7	

IV. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людиногод (у цілих числах)
A	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	174	8 065,9	73 042
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	3	36,5	X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040	1	4,8	X

5. 1-ПВ (IV Квартал 2024 р.)

I. Кількість штатних працівників

Назва показників	Код рядка	осіб (у цілих числах)	
		Усього	У т.ч. жінки
A	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	2	2
Кількість звільнених штатних працівників	3040	4	4
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	4	4
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	207	175
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080	10	9
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090	x	1
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, установленного чинним законодавством	3100	4	4

II. Втрати робочого часу штатних працівників

Назва показників	Код рядка	(у цілих числах)	
		Люд.год	Осіб
A	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

Назва показників	Код рядка	тис.грн (з одним десятковим знаком)	
		Усього	
A	Б	1	
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд.5020 + ряд.5030 + ряд.5060)	5010	7 010,3	
Фонд основної заробітної плати	5020	5 196,6	
Фонд додаткової заробітної плати	5030	1 749,8	
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	437,4	
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	384,6	
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	-	
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	63,9	
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	-	
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд.5030, 5060)	5090	927,8	

IV. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людинодин (у цілих числах)
A	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	173	6 063,9	74 112
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	3	29,6	X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040	1	4,4	X

Таблиця - Кореспонденція рахунків з нарахування заробітної плати та пов'язаних з нею виплат на ПрАТ «Санта Україна»

№ з/п	Зміст господарської операції	Дебет (Дт)	Кредит (Кт)
1	Нараховано заробітну плату виробничим робітникам за виготовлення продукції (на основі відрядних нарядів та табелів)	23 «Виробництво»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
2	Нараховано заробітну плату апарату управління цехами та іншому загальновиробничому персоналу	91 «Загальновиробничі витрати»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
3	Нараховано заробітну плату адміністративному персоналу (дирекція, бухгалтерія, відділ кадрів)	92 «Адміністративні витрати»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
4	Нараховано заробітну плату персоналу, зайнятому збутом продукції (за наявності)	93 «Витрати на збут»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
5	Нараховано резерв (забезпечення) на оплату майбутніх відпусток працівникам (згідно облікової політики)	23, 91, 92, 93	471 «Забезпечення виплат відпусток»
6	Нараховано відпускні конкретному працівнику за рахунок створеного резерву	471 «Забезпечення виплат відпусток»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
7	Нараховано допомогу з тимчасової непрацездатності (за рахунок фондів соціального страхування)	652 «За розрахунками із соціального страхування»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»
8	Нараховано оплату перших 5 днів тимчасової непрацездатності (за рахунок підприємства)	949 «Інші витрати операційної діяльності»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»

Джерело: розроблено автором за даними звітності ПрАТ «Санта Україна»

Таблиця – Кореспонденція рахунків з обліку утримань, нарахувань та виплати заробітної плати

№ з/п	Зміст господарської операції	Дебет (Дт)	Кредит (Кт)
1	Утримано Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) із суми нарахованої заробітної плати (18%)	661 «Розрахунки за заробітною платою»	641/ПДФО «Розрахунки за податками»
2	Утримано Військовий збір (ВЗ) із суми нарахованої заробітної плати (1,5%)	661 «Розрахунки за заробітною платою»	642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»
3	Нараховано Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) на фонд оплати праці (22% або 8,41%) (на суми по Дт 23, 91, 92, 93)	23, 91, 92, 93	651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»
4	Перераховано утримані ПДФО та ВЗ до бюджету	641/ПДФО, 642	311 «Поточні рахунки в банках»
5	Сплачено нарахований ЄСВ до бюджету	651	311 «Поточні рахунки в банках»
6	Виплачено чисту заробітну плату (за вирахуванням ПДФО та ВЗ) на карткові рахунки працівників	661	311 «Поточні рахунки в банках»
7	Депоновано заробітну плату, не отриману вчасно (при виплаті з каси)	661	662 «Розрахунки з депонентами»

Джерело: розроблено автором за даними звітності ПрАТ «Санта Україна»

Таблиця - Програма аудиту розрахунків з оплати праці ПрАТ «Санта Україна»

№	Напрямок перевірки (Об'єкт аудиту)	Аудиторська процедура (Тест)	Джерела інформації (Аудиторські докази)	Оцінений ризик
1	Тестування заходів контролю			
1.1	Облік робочого часу та виробітку	1.1.1. Тест наявності авторизації (підписів майстра, керівника) на вибірці «Табелів» (Додаток Б) та «Відрядних нарядів» (Додаток Г).	Первинні документи (Додатки Б, Г)	Середній
1.2	Розподіл повноважень	1.2.1. Опитування персоналу та аналіз лог-файлів «BAS ERP» для підтвердження, що функції кадрового обліку, розрахунку ЗП та виплати розділені.	Матриця повноважень, Накази, лог-файли «BAS ERP»	Середній
1.3	Контроль введення даних	1.3.1. Спостереження за процесом ручного введення даних з «Відрядних нарядів» (Додаток Г) в «BAS ERP».	«Відрядні наряди» (Додаток Г), реєстри «BAS ERP»	Високий
2	Процедури по суті (детальні тести)			
2.1	Повнота та достовірність нарахувань	2.1.1. Вибірковий детальний перерахунок ЗП, відпускних та лікарняних для різних категорій працівників (АУП, робітники-почасовики, робітники-відрядники).	Розрахункові відомості, Табелі (Додаток Б), Наряди (Додаток Г), Таблиця розцінок (Додаток В)	Високий
2.2	Правильність утримань та нарахувань	2.2.1. Суцільний перерахунок утримань (ПДФО 18%, ВЗ 1,5%) та нарахувань (ЄСВ 22%) для вибірки з п. 2.1.1.	Розрахункові відомості, Податковий розрахунок	Середній

Продовження табл.

№	Напрямок перевірки (Об'єкт аудиту)	Аудиторська процедура (Тест)	Джерела інформації (Аудиторські докази)	Оцінений ризик
2.3	Облік резерву відпусток	2.3.1. Перевірка методики та арифметичний перерахунок щомісячних нарахувань до резерву відпусток (Кт 471).	Наказ про облікову політику, розрахунки бухгалтерії, Ф.1 (р. 1660)	Середній
2.4	Відображення у звітності	2.4.1. Перевірка коректності класифікації витрат (Дт 23, 91, 92) та відповідності сальдо рах. 661, 641, 642, 651 даним Балансу (Ф.1) та Ф.2 (р. 2505, р. 2510).	Головна книга, Ф.1, Ф.2, Ф.5	Низький
3	Процедури по суті (аналітичні)			
3.1	Загальна обґрунтованість	3.1.1. Аналіз співвідношення ФОП (33 015 тис. грн) та нарахувань ЄСВ (7 049 тис. грн) (див. Додаток Е, Форма 2, р. 2505, 2510)..	Звіт про фінансові результати (Форма 2)	Низький
3.2	Динаміка ФОП	3.1.2. Порівняння темпів росту ФОП, середньої ЗП та продуктивності праці (на основі даних табл. 3.5, 3.6).	Ф.1, Ф.2, Звіт 1-ПВ	Середній

Джерело: розроблено автором за даними звітності ПрАТ «Санта Україна»