

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Навчально-науковий інститут бізнес-освіти
імені Анатолія ПОРУЧНИКА**

Кафедра бухгалтерського обліку та консалтингу

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «ОБЛІК І АУДИТ В УПРАВЛІННІ
ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ»**

Галузь знань: 07 Управління та адміністрування

Спеціальність: 071 «Облік і оподаткування»

Форма навчання: заочна

**КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА
на тему:**

**«Технології обліку та аналіз розрахунків з оплати праці в системі управління
трудовими ресурсами»**

Здобувача: Лаврентьєвої Яни Миколаївни _____

Науковий керівник: к.е.н., доцент, Бірюк Олена Григорівна _____

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною
комісією з атестації здобувачів вищої освіти(ЕК)**

Завідувач кафедри:

д.е.н., доцент, Цятковська О.В.
(науковий ступінь, вчене звання, ПІБ)

(підпис)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 20 таблиць, 4 рисунки, 10 формул, список використаних джерел із 54 найменувань, 15 додатків.

«Технології обліку та аналізу розрахунків з оплати праці в системі управління трудовими ресурсами»

Об'єктом дослідження є процес обліку та аналізу розрахунків з оплати праці як інструмент підвищення ефективності управління трудовими ресурсами підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та організаційні засади технологічного процесу обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на малому виробничому підприємстві поліграфічної галузі.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної магістерської роботи є обґрунтування теоретико-методичних та організаційних засад технологічного процесу обліку розрахунків з оплати праці та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення обліково-аналітичного процесу в системі управління трудовими ресурсами на ТОВ «Сучасні виробничі технології». Для досягнення поставленої мети вирішено завдання: розкрито економічну сутність оплати праці як об'єкта облікового процесу; досліджено нормативно-правові передумови обліку; охарактеризовано організацію документального забезпечення, процедури нарахування та узагальнення облікової інформації; проведено п'ятиетапний аналіз ФОП; оцінено ефективність використання трудових ресурсів; розроблено комплекс рекомендацій з удосконалення обліково-аналітичного процесу.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Розроблено авторський розділ «Індексація грошових доходів працівників» Положення про оплату праці з формалізованою методикою розрахунку та двома формами наказів. Обґрунтовано доцільність переходу з облікової системи «БАС Бухгалтерія» на М.Е.Дос IS із поетапною методикою міграції. Розроблено авторську розрахунково-аналітичну відомість з оплати праці у форматі Excel із 23 колонками, що поєднує розрахункову та аналітичну функції.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2025-2026.

Рік захисту роботи: 2026.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, фонд оплати праці, облік розрахунків з оплати праці, індексація, зарплатомісткість, продуктивність праці.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1	8
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	8
1.1. Оплата праці як об'єкт облікового процесу в системі управління трудовими ресурсами .	8
1.2. Нормативно-правові передумови побудови технологічного процесу обліку розрахунків з оплати праці	15
1.3. Теоретичні засади формування технологічного процесу обліку та аналізу оплати праці	21
РОЗДІЛ 2	35
ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	35
2.1. Організація та документальне забезпечення початкових стадій облікового процесу з оплати праці	35
2.2. Процедури нарахування заробітної плати та узагальнення облікової інформації в регістрах	54
2.3. Узагальнення результатів облікового процесу з оплати праці в системі рахунків і звітності	66
РОЗДІЛ 3	78
АНАЛІЗ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ПРОЦЕСУ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ	78
3.1. Послідовність і методичні прийоми аналізу фонду оплати праці та його структури	78
3.2. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудових ресурсів і продуктивності праці	91
3.3. Узагальнення результатів аналізу та напрями вдосконалення обліково-аналітичного процесу з оплати праці.....	103
ВИСНОВКИ.....	117
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	120
ДОДАТКИ.....	126

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах трансформації економіки України, інтеграції у європейський економічний простір та продовження дії воєнного стану особливого значення набувають питання ефективного управління трудовими ресурсами підприємств. Оплата праці є ключовим елементом мотивації персоналу, одним із основних чинників забезпечення конкурентоспроможності підприємства та водночас однією з найбільших статей операційних витрат. За таких умов правильна організація технологічного процесу обліку розрахунків з оплати праці сприяє не лише дотриманню вимог трудового та податкового законодавства, а й формуванню достовірної облікової інформації для прийняття управлінських рішень щодо кадрової політики, бюджетування витрат на персонал та стратегічного планування.

Для малих виробничих підприємств, які перебувають на етапі активного масштабування діяльності, проблема організації обліку оплати праці набуває додаткової гостроти. Стрімке зростання чисельності персоналу, підвищення посадових окладів, перехід від моделі аутсорсингу до повного виробничого циклу власними силами – усе це кратно збільшує навантаження на обліковий процес і підвищує ціну помилки. Водночас у сучасних умовах цифровізації зростає потреба у впровадженні новітніх технологій обліку, які забезпечують прозорість, оперативність і контроль за розрахунками з персоналом. Окремою проблемою є необхідність заміни санкційного програмного забезпечення російського походження на ліцензійні українські облікові рішення.

Незважаючи на значний обсяг наукових досліджень з обліку оплати праці, недостатньо розробленими залишаються питання комплексної організації обліково-аналітичного процесу на малих виробничих підприємствах, а також практичні аспекти формалізації механізму індексації заробітної плати на рівні локальних нормативних актів підприємства. Це визначає актуальність обраної теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика обліку розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів є предметом активних наукових дискусій вітчизняних дослідників.

Теоретичні засади організації бухгалтерського обліку заробітної плати системно розкриті у працях Л.К. Сук та П.Л. Сук, які обґрунтували взаємозв'язок між наказом про облікову політику, Положенням про оплату праці та штатним розписом як елементами єдиної системи документального забезпечення облікового процесу. А.І. Крисоватий, В.М. Панасюк та І.В. Мельничук дослідили облік розрахунків з оплати праці у контексті оподаткування, зокрема порядок нарахування ПДФО, військового збору та ЄСВ з урахуванням змін податкового законодавства 2024 року.

Питання документального забезпечення та внутрішнього контролю розрахунків з персоналом досліджували Т.О. Меліхова та О.В. Лисяк, які запропонували класифікацію первинних документів з обліку оплати праці за функціональним призначенням та обґрунтували доцільність їх використання як інструменту внутрішнього аудиту. С.І. Дробязко довів, що для малих підприємств із чисельністю до 50 працівників Положення про оплату праці є найбільш раціональною формою локального регулювання трудових відносин.

Методичні підходи до аналізу фонду оплати праці та продуктивності праці ґрунтовно висвітлені у працях Г.В. Савицької, яка розробила систему показників ефективності витрат на персонал (зарплатомісткість, зарплатовіддача, коефіцієнт випередження) та обґрунтувала методику факторного аналізу ФОП на основі двофакторної моделі. В.С. Кушнірук, М.В. Крамарчук та О.В. Зозуля дослідили вплив управління трудовими ресурсами на ефективність операційного менеджменту, довівши, що аналітичні показники у сфері оплати праці формують основу для обґрунтування стратегічних кадрових рішень.

Проблематику автоматизації облікових процесів з оплати праці та впровадження сучасних інформаційних систем досліджували В. Грановська та Є. Феценко, А.П. Макаренко та О.Ю. Трипутень, В.В. Шкроміда, Н.Я. Шкроміда та Т.М. Гнатюк. Питання індексації заробітної плати у сучасних

умовах розглядали Л.Є. Борисова та В.О. Параскева, які акцентували увагу на необхідності формалізації механізму індексації на рівні локальних нормативних актів підприємства.

Водночас, незважаючи на значний обсяг наукових напрацювань, недостатньо розкритими залишаються питання комплексної організації обліково-аналітичного процесу з оплати праці на малих виробничих підприємствах, що перебувають на етапі структурної трансформації виробничої моделі. Потребують подальшого дослідження практичні аспекти формалізації механізму індексації заробітної плати на рівні Положення про оплату праці, а також питання заміни санкційного програмного забезпечення на ліцензійні українські облікові рішення з мінімізацією ризиків міграції облікових даних. Це зумовило вибір теми та визначило напрями дослідження.

Об'єктом дослідження є процес обліку та аналізу розрахунків з оплати праці як інструмент підвищення ефективності управління трудовими ресурсами підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та організаційні засади технологічного процесу обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на малому виробничому підприємстві поліграфічної галузі.

Метою кваліфікаційної магістерської роботи є обґрунтування теоретико-методичних та організаційних засад технологічного процесу обліку розрахунків з оплати праці та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення обліково-аналітичного процесу в системі управління трудовими ресурсами на ТОВ «Сучасні виробничі технології».

Для досягнення поставленої мети визначено такі *завдання*:

- розкрити економічну сутність оплати праці як об'єкта облікового процесу в системі управління трудовими ресурсами;
- дослідити нормативно-правові передумови побудови технологічного процесу обліку розрахунків з оплати праці;
- охарактеризувати теоретичні основи технологічного процесу обліку та аналізу оплати праці;

- дослідити організацію та документальне забезпечення початкових стадій облікового процесу з оплати праці на ТОВ «СВТ»;
- розкрити процедури нарахування заробітної плати та узагальнення облікової інформації в регістрах обліку;
- проаналізувати узагальнення результатів облікового процесу з оплати праці в системі рахунків і звітності;
- здійснити аналіз фонду оплати праці та його структури на ТОВ «СВТ»;
- оцінити ефективність використання трудових ресурсів і продуктивність праці на підприємстві;
- розробити рекомендації щодо вдосконалення обліково-аналітичного процесу з оплати праці.

Елементи наукової новизни одержаних результатів полягають в наступному:

- розроблено авторський розділ «Індексація грошових доходів працівників» Положення про оплату праці, що містить формалізовану методику визначення базового місяця, формулу розрахунку суми індексації ($I = S \times K$) та дві авторські форми наказів (про встановлення базового місяця та про щомісячне нарахування індексації), які забезпечують повну документальну фіксацію механізму індексації на рівні підприємства;
- обґрунтовано доцільність переходу ТОВ «СВТ» з облікової системи «БАС Бухгалтерія» (санкційне ПЗ) на М.Е.Дос ІS та розроблено поетапну методику міграції облікових даних з мінімізацією ризиків переходу;
- розроблено авторську форму розрахунково-аналітичної відомості з оплати праці у форматі електронної таблиці Microsoft Excel із 23 колонками, яка поєднує розрахункову та аналітичну функції й включає окрему колонку для індексації заробітної плати.

Практична значущість роботи полягає в можливості впровадження отриманих результатів для вдосконалення обліково-аналітичного процесу з оплати праці на ТОВ «Сучасні виробничі технології» та інших малих виробничих підприємствах. Розроблений розділ Положення про оплату праці щодо індексації,

авторські форми наказів та розрахунково-аналітична відомість можуть бути безпосередньо використані у практичній діяльності підприємства без додаткової адаптації.

Методи дослідження. У роботі застосовано такі методи дослідження: теоретичний і порівняльний аналіз – для розкриття економічної сутності оплати праці та форм розрахунків; аналіз і синтез – для дослідження нормативно-правового регулювання; індуктивно-дедуктивні підходи – для виявлення проблем обліку; метод моделювання – для побудови схем облікового процесу; системний підхід – для оцінки організації обліку; горизонтальний та вертикальний аналіз – для дослідження динаміки та структури ФОП; факторний аналіз (метод абсолютних різниць) – для визначення впливу окремих чинників на зміну ФОП; графічний метод – для наочного представлення результатів.

Інформаційна база дослідження включає Кодекс законів про працю України, Закони України «Про оплату праці», «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Податковий кодекс України, національні та міжнародні стандарти бухгалтерського обліку, наукові публікації вітчизняних і зарубіжних дослідників, а також первинні документи, облікові реєстри та фінансову звітність ТОВ «Сучасні виробничі технології» за 2022-2025 рр.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження було представлено на науково-практичній конференції «Фінансова стійкість держави та бізнесу в умовах глобальних трансформацій» (м. Ужгород, 13-14 лютого 2026 р.).

Структура роботи. Кваліфікаційна магістерська робота викладена на 78 сторінках, складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 23 таблиці, 6 рисунків і 10 формул, 15 додатків, список використаних джерел включає 56 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Оплата праці як об'єкт облікового процесу в системі управління трудовими ресурсами

В умовах трансформаційної економіки, що підсилюються чинниками тотальної цифровізації та стратегічної невизначеності, людський капітал детермінується як фундамент конкурентоспроможності будь-якого суб'єкта господарювання. За таких обставин оплата праці трансформується із рутинної облікової процедури у складний, багатоаспектний об'єкт бухгалтерського спостереження та аналізу. Вона виступає точкою перетину економічних інтересів стейкхолдерів: власники прагнуть оптимізації витрат, персонал — соціальної захищеності, а держава — неухильного виконання фіскальних зобов'язань.

Двоїста природа заробітної плати обумовлює специфіку її відображення в інформаційній системі підприємства. З позиції найманого працівника, винагорода є основним інструментом відтворення трудового потенціалу та мірилом його соціального статусу. Водночас для менеджменту підприємства ці виплати ідентифікуються як суттєва складова операційних витрат, що безпосередньо формує собівартість продукції та впливає на підсумкові показники фінансового результату. Проте сучасна парадигма управління розглядає ці витрати не просто як «відтік ресурсів», а як стратегічний важіль мотивації та утримання персоналу.

Правове поле України, зокрема ст. 1 Закону «Про оплату праці», пропонує лаконічне трактування заробітної плати як грошового еквівалента винагороди, яку роботодавець зобов'язаний сплатити за роботу, виконану згідно з трудовим договором. Водночас наукова думка значно глибше розкриває зміст цієї категорії. Так, британський вчений К. Друрі аргументує необхідність розгляду витрат на

персонал не як безповоротних втрат поточного періоду, а як довгострокових інвестицій в людський капітал, що здатні генерувати додаткову додану вартість у майбутньому.

Важливий акцент на етико-правовій відповідальності фахівця з обліку роблять вітчизняні науковці Л.К. Сук та П.Л. Сук. Дослідники наголошують, що облік розрахунків з персоналом є найбільш критичною та відповідальною ділянкою облікової системи, оскільки будь-яка похибка в алгоритмі нарахувань безпосередньо порушує майнові права кожної особи в трудовому колективі. Це робить технологічний процес обліку праці не просто технічним, а соціально значущим елементом внутрішнього контролю підприємства.

Аналіз сучасних наукових публікацій дозволяє виокремити кілька фундаментальних напрямів у дослідженні оплати праці, кожен з яких формує специфічні вимоги до побудови облікового процесу.

Системно-документальний підхід, представниками якого є Л.К. Сук та П.Л. Сук, ґрунтується на необхідності жорсткої інтеграції внутрішніх регламентів у єдиний технологічний цикл. Згідно з цією концепцією, Наказ про облікову політику, Штатний розпис та Положення про оплату праці мають бути методологічно пов'язані, що забезпечує безперервність документального супроводу кожної операції.

Контрольно-аналітичний напрям, який розвивають Т.О. Меліхова та О.В. Лисяк, розглядає облікові реєстри не просто як носії інформації, а як ефективний інструмент внутрішнього аудиту. Такий підхід дозволяє виявляти та мінімізувати фіскальні ризики, пов'язані з нарахуванням податків, ще до моменту формування фінальної звітності.

Управлінська концепція у працях Г.В. Савицької та В.С. Кушнірука акцентує увагу на використанні аналітичних індикаторів, таких як зарплатовіддача та коефіцієнт випередження. Дані показники виступають фундаментальною базою для прийняття стратегічних кадрових рішень та оцінки ефективності використання людського капіталу.

В умовах цифрової трансформації сучасні дослідники (А. П. Макаренко, В.В. Шкроміда) обґрунтовують доцільність переходу до автоматизованих систем. Це забезпечує інтеграцію даних управлінського обліку з процедурами розрахунку премій та КРІ, що мінімізує вплив людського фактора.

Функціональна архітектура оплати праці в системі менеджменту реалізується через виконання чотирьох стратегічних функцій, які безпосередньо впливають на архітектуру облікового процесу (табл. 1.1).

Сутність оплати праці як об'єкта обліку повноцінно розкривається через систему її функцій — відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та соціальної.

Таблиця 1.1 – Реалізація функцій заробітної плати в системі управління та законодавстві

Функція	Роль у системі управління підприємством	Законодавче забезпечення (Закон України «Про оплату праці», Кодекс законів про працю України (надалі – КЗпП))
Відтворювальна	Забезпечення працівника коштами для відновлення робочої сили та задоволення життєвих потреб.	ЗУ «Про оплату праці» ст. 3 «Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати», КЗпП ст. 95 «Мінімальна заробітна плата. Індексація заробітної плати». Згідно цих статей, держава встановлює соціальний стандарт, нижче якого оплата за виконану норму праці не допускається.
Стимулююча	Встановлення прямої залежності між результатами праці та розміром винагороди. Є драйвером підвищення продуктивності праці.	ЗУ «Про оплату праці» ст. 2 «Структура заробітної плати». В даній статті визначено поняття додаткової заробітної плати та інших заохочувальних виплат (премії, винагороди за вислугу років).
Регулююча	Вплив на попит і пропозицію робочої сили на ринку праці, інструмент конкуренції за кваліфіковані кадри.	ЗУ «Про оплату праці» ст. 15 «Організація оплати праці на підприємствах», ст. 21 «Права працівника на оплату праці» за якими роботодавець самостійно встановлює оклади та розцінки. КЗпП ст. 94 «Заробітна плата», де описана диференціація оплати залежно від складності роботи та кваліфікації.
Соціальна	Забезпечення соціальної справедливості та прозорості нарахувань, формування лояльності персоналу.	КЗпП ст. 2 ¹ «Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці». Держава гарантує рівну оплату за рівну працю незалежно від статі, віку чи інших ознак.

Джерело: розроблено автором на основі [1], [2],[3] та [5]

Аналіз даних таблиці 1.1 вказує на існування «дуалізму» (подвійності) у правовому регулюванні оплати праці в Україні. З одного боку, держава бере на

себе роль гаранта соціальної стабільності. Вона забезпечує виконання відтворювальної та соціальної функцій через встановлення мінімальної заробітної плати та суворої заборони будь-якої дискримінації працівників. Для бухгалтера це означає необхідність постійного та жорсткого контролю за тим, щоб нарахування на підприємстві не були нижчими за державні соціальні стандарти.

З іншого боку, реалізація стимулюючої та регулюючої функцій майже повністю переходить у руки керівництва підприємства. В умовах сучасного дефіциту кваліфікованих спеціалістів менеджмент підприємства не може обмежуватися лише державними мінімумами. Компанія змушена самотійно розробляти та впроваджувати гнучкі системи преміювання та бонуси. Саме такі управлінські рішення дозволяють підвищити продуктивність праці та втримати цінних працівників у колективі.

З позиції технології обліку, заробітна плата ідентифікується як гетерогенна (неоднорідна) категорія, що потребує чіткої структурної деталізації для забезпечення точності нарахувань. Відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці», сукупність виплат персоналу має трирівневу архітектуру, яка є базовою для побудови алгоритмів у бухгалтерських програмах та регістрах.

Обліковий цикл нарахувань базується на суворій диференціації витрат за їхнім економічним змістом та юридичним статусом.

Основна заробітна плата — виступає стабільною (фундаментальною) частиною винагороди, що нараховується у формі посадових окладів чи тарифних ставок. Вона гарантує працівникові базовий рівень доходу за умови виконання встановлених норм праці або відпрацьованого часу, що на ТОВ «СВТ» фіксується у табелях форми № П-5.

Додаткова заробітна плата — охоплює змінні виплати, розмір яких залежить від умов праці та результативності. Сюди належать премії за виробничі досягнення, доплати за роботу у нічний час та індексація, яка має характер компенсації інфляційних процесів. Цей блок реалізує стимулюючу функцію менеджменту, оскільки прямо корелює з інтенсивністю трудового внеску.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати — мають переважно разовий або нерегулярний характер. До цієї групи відносять матеріальну допомогу, винагороди за підсумками року або подарунки.

Така деталізація є стратегічно важливою для бухгалтерської служби підприємства. По-перше, вона забезпечує фіскальну ідентифікацію - кожен структурний елемент може мати специфічні правила оподаткування або застосування пільг (наприклад, пільгова ставка ЄСВ 8,41% для осіб з інвалідністю). По-друге, це дозволяє коректно розподіляти витрати на виробничу собівартість або витрати періоду, що безпосередньо впливає на достовірність фінансового результату в звітності.

Таким чином, трикомпонентна структура є не лише законодавчою вимогою, а й технологічним каркасом, на якому будується вся аналітична система обліку розрахунків з персоналом.

Оскільки трикомпонентна структура заробітної плати визначає лише склад нарахувань, для бухгалтера принципове значення має те, яким саме способом ці суми обчислюються. Метод обробки даних у бухгалтерській програмі безпосередньо залежить від обраної на підприємстві форми та системи оплати праці (табл. 1.2).

Дані таблиці 1.2 підтверджують прямий зв'язок між способом нарахування грошей та навантаженням на бухгалтерію. Наприклад, почасова форма є найбільш простою для обліку, адже для неї достатньо лише табеля. Натомість відрядна оплата вимагає ручної обробки величезної кількості документів про виробіток кожного друкаря.

Сучасні системи КРІ (показники ефективності) поступово змінюють роль бухгалтера: замість того, щоб рахувати все вручну, він стає контролером програми, яка автоматично підтягує результати роботи кожного працівника. Усі ці нараховані суми зрештою формують. Фонд оплати праці (ФОП) — головний показник, на основі якого підприємство розраховує податки та визначає собівартість своєї продукції.

Таблиця 1.2 – Вплив форм і систем оплати праці на технології обліку заробітної плати

Форма оплати праці	Система оплати праці	Характеристика та вплив на технології обліку
Почасова (оплата за час)	Проста почасова	Вхідні дані: табель обліку робочого часу. Технологія: найпростіша. Винагорода — це оклад, помножений на відпрацьований час. Ризик помилок мінімальний.
	Почасово-преміальна	Вхідні дані: табель + накази про преміювання. Технологія: двоетапна. Передбачає розрахунок окладу та окреме обчислення премії за результат.
Відрядна (оплата за обсяг)	Пряма відрядна	Вхідні дані: наряди, рапорти про виробіток. Технологія: трудомістка. Вимагає зведення великої кількості документів по кожному працівнику.
	Відрядно-преміальна	Вхідні дані: наряди + документи про якість. Технологія: складна. До відрядного заробітку додається премія за виконання плану або економію ресурсів.
Змішана	Гнучкі системи (KPI)	Вхідні дані: звіти з CRM-систем. Технологія: інтегрована. Розрахунок змінної частини відбувається автоматично на основі даних управлінського обліку.

Джерело: розроблено автором на основі [2], [3] та [5].

Усі нараховані працівникам виплати формують фонд оплати праці (ФОП), який є одним із ключових узагальнюючих показників у системі обліку розрахунків з персоналом. Саме з фонду оплати праці здійснюються утримання податку на доходи фізичних осіб та військового збору, а також нараховується єдиний соціальний внесок. Крім того, витрати на оплату праці включаються до собівартості продукції, робіт або послуг та впливають на формування фінансового результату підприємства [6].

На думку О.В. Коби та А.В. Ярової, аналіз структури фонду оплати праці має важливе значення для управління діяльністю підприємства, оскільки дає можливість оцінити ефективність використання трудових ресурсів і визначити напрями оптимізації витрат [3, с. 99]. У межах технологічного процесу обліку розрахунків з оплати праці саме на етапі узагальнення нарахованих виплат відбувається перехід від індивідуальних розрахунків із працівниками до формування загальних витрат підприємства, що безпосередньо позначається на показниках його діяльності та фінансових результатах.

Заробітна плата виробничого персоналу включається до виробничої собівартості продукції, тому зміна її розміру безпосередньо впливає на формування вартості готової продукції. Водночас оплата праці адміністративного персоналу та працівників відділу збуту належить до витрат періоду і

відображається у складі адміністративних витрат та витрат на збут, що впливає на фінансовий результат підприємства вже у звітному періоді.

Отже, технологічний процес обліку розрахунків з оплати праці передбачає не лише правильне нарахування виплат працівникам, а й обґрунтований розподіл витрат залежно від функцій персоналу та напрямів діяльності підприємства. Саме це забезпечує достовірне формування собівартості продукції та дозволяє оцінити реальний рівень прибутковості діяльності.

У сучасних умовах важливого значення набуває вдосконалення процедур обробки первинної документації з обліку праці та її оплати, оскільки це сприяє зменшенню ризику помилок у розрахунках і підвищує оперативність формування облікової інформації [7, с. 765]. Крім того, ефективність реалізації стимулюючої та вимірально-розподільчої функцій заробітної плати значною мірою залежить від того, наскільки чітко, прозоро та обґрунтовано на підприємстві організовано процес нарахування винагороди працівникам, що буде розглянуто в наступних підрозділах роботи.

Таким чином, розгляд економічної сутності та функцій оплати праці дозволяє ідентифікувати її як ключовий елемент системи управління трудовими ресурсами та водночас складний, багатогранний об'єкт облікової реєстрації. Проте в сучасних умовах теоретичне розуміння природи заробітної плати не може бути відірваним від практичного механізму її реалізації. Побудова ефективного технологічного процесу обліку розрахунків з персоналом є неможливою без чіткого нормативного підґрунтя, яке у вітчизняній системі бухгалтерського обліку виступає не просто набором обмежень, а стратегічним фактором, що формує саму технологію обліку.

Законодавче регулювання безпосередньо диктує бухгалтеру послідовність нарахувань, визначає склад обов'язкових первинних документів, алгоритми розрахунку податків та жорсткі терміни виплат. Будь-яке відхилення від цих регламентів автоматично перетворюється на фінансовий ризик для підприємства. Саме тому, для глибшого розуміння механізмів функціонування облікової системи підприємства, виникає необхідність детального дослідження нормативно-правових передумов, що формують ієрархічну структуру регулювання трудових відносин в Україні.

1.2. Нормативно-правові передумови побудови технологічного процесу обліку розрахунків з оплати праці

Побудова ефективного технологічного процесу обліку розрахунків з персоналом є неможливою без фундаментального нормативного підґрунтя. У сучасній архітектурі вітчизняного бухгалтерського обліку законодавство виступає не просто статичним набором обмежень, а динамічним фактором, що безпосередньо формує технологію обліку. Нормативно-правове регулювання визначає ієрархію дій бухгалтера, жорстко регламентуючи склад первинної документації, алгоритми фіскальних нарахувань, граничні терміни виплат та структуру звітних масивів даних.

Для фахівця з обліку нормативна база є своєрідною «операційною інструкцією», де будь-яке відхилення від встановленого алгоритму — чи то порушення строків виплати авансу, чи помилка у базі нарахування ЄСВ — миттєво трансформується у фінансові санкції. Це перетворює правове забезпечення на стратегічний елемент системи економічної безпеки підприємства, особливо в умовах високої мінливості законодавчого поля.

Система регулювання обліку оплати праці в Україні побудована за суворим ієрархічним принципом. Така структура базується на юридичній силі документів і розмежовує сфери державного примусу та господарської автономії підприємства. У науковій практиці прийнято виділяти п'ять взаємопов'язаних рівнів нормативного забезпечення, кожен з яких формує відповідний етап технологічного процесу (табл. 1.3).

Аналітичний огляд даних таблиці 1.3 дозволяє ідентифікувати нормативно-правову базу як фундаментального «архітектора» всього технологічного циклу обліку. Кожен рівень законодавства детермінує специфічні параметри процесу: КЗпП України встановлює часові межі та регулярність операцій (зокрема, регламентацію виплат авансу та основної частини заробітної плати), тоді як Закон «Про оплату праці» безпосередньо формує змістовне наповнення нарахувань,

включаючи обов'язковість індексації доходів та оплати за роботу в надурочний час.

Таблиця 1.3 – Вплив рівнів нормативного регулювання на технологію обліку оплати праці

Рівень регулювання	Ключові нормативні акти	Вплив на технологічний процес обліку (Дія бухгалтера)
Конституційний та трудовий	Конституція України; Кодекс законів про працю (КЗпП)	Формує фундамент процесу, а саме визначає обов'язок вести первинний облік робочого часу (табелювання) та заборону дискримінації. Встановлює строки виплати (двічі на місяць), що чітко встановлює графік роботи бухгалтерії.
Спеціальний (законодавство про оплату праці)	ЗУ «Про оплату праці» Закон про Держбюджет 2026 р.	Формує алгоритм нарахування, тобто встановлює структуру виплат (основна, додаткова) та мінімальні гарантії (мінімальна заробітна плата).
Податковий (фіскальний)	ПКУ ЗУ «Про ЄСВ»	Формує алгоритм утримань, визначаючи ставки (18% ПДФО, 5% ВЗ, 22% ЄСВ) та правила застосування податкової соціальної пільги (ПСП). Перетворює нараховану суму у суму до видачі.
Методологічний (бухгалтерський)	НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» План рахунків	Формує порядок відображення в системі, регламентуючи використання рахунку 66, класифікацію виплат на поточні та довгострокові, правила створення забезпечень (резерву відпусток).
Локальний (внутрішній)	Колективний договір, Положення про ОП, Наказ про облікову політику	Деталізує процес, а саме визначає конкретні дати виплати, перелік премій, правила внутрішнього документообігу та відповідальних осіб.

Джерело: розроблено автором на основі [2], [3], [6], [10] та [11]

Завершальний етап технології — фіскальне очищення доходів — жорстко регламентується нормами Податкового кодексу. Така ієрархічна побудова регуляторів вимагає від бухгалтерської служби підприємства безперервного моніторингу правового поля. Це обумовлено тим, що навіть точкова корекція однієї норми, наприклад, перегляд розміру мінімальної заробітної плати (МЗП) у Законі про Державний бюджет, миттєво ініціює трансформацію всього алгоритму обчислення податкових зобов'язань та єдиного соціального внеску

Фундаментальне значення для побудови методології облікового процесу має НП(С)БО 26 «Виплати працівникам», який детермінує порядок відображення розрахунків із персоналом у системі рахунків. Згідно з вимогами цього стандарту, технологічний цикл обліку базується на суворій диференціації виплат за двома ключовими векторами:

1. Поточні виплати: сюди належать основна заробітна плата та премії, які бухгалтер ідентифікує як зобов'язання безпосередньо у тому місяці, коли працівник фактично виконав роботу.

2. Оплата невідпрацьованого часу (відпустки): дана категорія виплат потребує складнішого механізму — створення забезпечення (резерву). Практична реалізація цієї вимоги передбачає щомісячне акумулювання коштів.

Такий підхід у технології обліку дозволяє забезпечити принцип рівномірності. Нарахування резерву допомагає «розподілити» майбутні витрати на відпустки протягом усього року, що є критично важливим для стабільності фінансових показників. Для підприємства це гарантує, що собівартість поліграфічної продукції не зазнаватиме різких стрибків у літні місяці чи періоди масових відпусток, забезпечуючи реалістичність розрахунку прибутковості бізнесу.

Фундаментальним складником архітектури облікового процесу виступає сукупність імперативних фіскальних вимог. Податковий кодекс України та законодавство про ЄСВ фактично інтегрують механізми державного контролю безпосередньо у внутрішні процедури бухгалтерського розрахунку.

З позиції технології, цей процес реалізується через сувору алгоритмічну послідовність операцій, де кожна наступна дія детермінована результатами попередньої.

Етап 1. Ідентифікація об'єкта оподаткування. На цій стадії бухгалтер визначає сукупний нарахований дохід працівника, який виступає вихідною базою для всіх подальших розрахунків.

Етап 2. Методологічне коригування бази. У разі надання працівникові доходів у негрошовій формі, технологія обліку вимагає застосування спеціального «натурального» коефіцієнта згідно з нормами п. 164.5 ПКУ для приведення бази до оподатковуваного вигляду.

Етап 3. Верифікація пільгового статусу. Бухгалтер перевіряє наявність підстав та відповідних заяв працівників для застосування податкової соціальної пільги (ПСП), що дозволяє легітимно зменшити податкове навантаження на доходи осіб із низьким рівнем окладів.

Етап 4. Фіскальне очищення доходу. Безпосереднє обчислення та утримання сум ПДФО (18%) та Військового збору за актуальною ставкою 5%. У технологічному ланцюгу ТОВ «СВТ» цей етап перетворює «нараховану» суму (брутто) на суму, що підлягає видачі «на руки» (нетто).

Етап 5. Синхронізація платежів. Завершальний етап, який передбачає перерахування податків до бюджету одночасно з виплатою заробітної плати. Це є вимогою жорсткого банківського контролю, що фактично унеможлиблює видачу коштів персоналу без виконання фіскальних зобов'язань підприємства.

Така послідовність дій забезпечує повну відповідність облікового циклу підприємства вимогам податкової безпеки та мінімізує ризики нарахування штрафних санкцій за порушення порядку утримання податків

Вагомим складником нормативного регулювання виступають імперативні вимоги щодо документального оформлення господарських операцій та побудови облікових реєстрів. Відповідно до положень Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», будь-який запис у системі рахунків повинен ґрунтуватися на первинному документі, що містить повний перелік обов'язкових реквізитів для надання йому юридичної сили [13, ст. 9]. На ділянці розрахунків із персоналом ця вимога детермінує формування специфічного та суворо регламентованого документообігу:

— Кадрові розпорядчі документи (накази про зарахування до штату, звільнення або надання відпусток) — вони виступають фундаментальною правовою підставою для відкриття особового рахунку працівника та ініціації будь-яких нарахувань;

— Табелі обліку використання робочого часу (типова форма № П-5) — ідентифікуються як головна доказова база фактичного виконання працівником трудових обов'язків. З позиції технології обліку, нарахування винагороди за відсутності належним чином оформленого табеля кваліфікується як грубе порушення облікової дисципліни;

— Розрахунково-платіжні відомості — виконують функцію зведених облікових реєстрів, у яких акумулюється інформація про всі види нарахувань та утримань для визначення фінального сальдо до виплати «на руки» [12, с. 215].

Така ієрархія документів забезпечує не лише легітимізацію витрат підприємства на оплату праці, а й створює надійний контрольний слід для проведення подальшого аудиту.

В умовах військового стану (2022-2026 рр.) нормативне регулювання стало більш гнучким, але водночас і суворішим у частині відповідальності. Закон № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дозволив роботодавцям призупиняти дію окремих пунктів колективних договорів, проте

основна вимога щодо обов'язкової виплати заробітної плати за фактично виконану роботу залишилася незмінною [9, ст. 10].

Отже, нормативно-правове регулювання не просто встановлює рамки, а диктує саму структуру технологічного процесу обліку. Бухгалтерський облік оплати праці виступає механізмом практичної реалізації норм трудового та податкового права, де первинним є юридичний факт (наказ, відпрацьований час), а вторинним – обліковий запис у реєстрах. Слід зазначити, що чинний Кодекс законів про працю України, прийнятий у 1971 р., перебуває на етапі докорінного реформування. 15 січня 2026 р. у Верховній Раді України зареєстровано проєкт Трудового кодексу України (законопроєкт № 14386), підготовлений Міністерством економіки, довкілля та сільського господарства. Проєкт передбачає комплексне оновлення правового регулювання трудових відносин з урахуванням євроінтеграційних зобов'язань України та має замінити КЗпП після його ухвалення. Серед ключових новацій: закріплення ознак трудових відносин, обов'язковість письмових трудових договорів, розширення переліку форм зайнятості, цифровізація кадрового документообігу. Водночас, відповідно до Прикінцевих та перехідних положень законопроєкту, Трудовий кодекс набере чинності не раніше ніж через шість місяців з дня припинення або скасування воєнного стану, а до того часу чинним залишається КЗпП, на нормах якого базується дослідження у цій роботі.

Окремим чинником, що суттєво вплинув на архітектуру облікового процесу, став період воєнного стану (2022–2026 рр.). У цей час нормативне регулювання трудових відносин пройшло через етап вимушеної адаптації, ставши значно гнучкішим щодо оперативного управління, але водночас суворішим у контексті захисту прав працівників. Зокрема, норми Закону №2136 дозволили суб'єктам господарювання тимчасово обмежувати дію окремих положень колективних договорів, проте імперативна вимога щодо своєчасної та повної оплати фактично виконаної роботи залишилася непохитною базою для бухгалтерських розрахунків.

Аналіз зазначених регуляторів дозволяє стверджувати, що законодавче поле не просто окреслює межі діяльності, а фактично детермінує внутрішню структуру технології обліку. У цьому ланцюгу бухгалтерський облік розрахунків з персоналом виступає прикладним механізмом реалізації правових норм. Тут спостерігається чітка ієрархія: юридичний факт (кадровий наказ чи зафіксований

у таблиці робочий час) є первинним і визначальним, тоді як обліковий запис у реєстрі — вторинним результатом його вартісного відображення.

Варто наголосити, що на сучасному етапі вітчизняне трудове право перебуває у стані фундаментальної трансформації. Чинний Кодекс законів про працю, що був ухвалений ще у 1971 році, об'єктивно вичерпав свій ресурс і не повною мірою відповідає реаліям цифрової економіки. Знаковою подією стало реєстрація у Верховій Раді України 15 січня 2026 року проєкту Трудового кодексу (законопроєкт № 14386), ініційованого профільним Міністерством.

Даний проєкт спрямований на комплексну модернізацію відносин між роботодавцем і працівником з урахуванням євроінтеграційного вектору України. Серед найбільш очікуваних новацій, що прямо вплинуть на технологію обліку, слід виділити: обов'язковість письмової форми трудового договору; легітимізацію новітніх форм зайнятості; тотальну цифровізацію кадрового документообігу.

Водночас, згідно з прикінцевими положеннями законопроєкту, новий Трудовий кодекс набуде чинності лише через шість місяців після офіційного припинення або скасування воєнного стану. З огляду на це, методологічний фундамент цього дослідження базується на нормах чинного КЗпП, які залишаються легітимним орієнтиром для організації облікового процесу на підприємстві у поточному періоді.

Таким чином, розгалужена система нормативно-правового регулювання виступає фундаментальним «архітектором», який задає жорсткі межі та алгоритми фіскальної безпеки розрахунків із персоналом. Проте для практичної діяльності підприємства лише знання законів є недостатнім; бухгалтерській службі необхідно перетворити ці статичні норми на злагоджений внутрішній механізм обробки даних. Це обумовлює необхідність розгляду обліку розрахунків за виплатами працівникам не як набору окремих операцій, а як цілісного та безперервного технологічного процесу. Саме перехід від юридичних вимог до стадійного впорядкування процедур — від збору первинних таблиць до формування аналітичної бази для менеджменту — дозволяє забезпечити контроль та ефективність витрат на людський капітал. З огляду на це, у наступному підрозділі будуть детально охарактеризовані теоретичні засади формування такого процесу та зміст його ключових стадій.

1.3. Теоретичні засади формування технологічного процесу обліку та аналізу оплати праці

Резюмуючи викладене у попередньому підрозділі, слід констатувати, що розгалужена система нормативно-правового регулювання формує лише зовнішній «каркас» та імперативні вимоги до фіскальної безпеки розрахунків із персоналом. Водночас для практичної діяльності підприємства недостатньо лише дотримуватись норм закону; необхідно перетворити ці статичні вимоги на динамічний внутрішній механізм обробки даних.

Це обумовлює зміну парадигми сприйняття обліку - ефективність менеджменту трудових ресурсів на сучасному підприємстві прямо детермінується якістю та релевантністю інформації, яку генерує бухгалтерська служба. У такому ракурсі облік розрахунків із працівниками варто розглядати не як механічне виконання розрізнених операцій, а як цілісний та безперервний технологічний процес.

З науково-методологічної позиції, під технологічним процесом обліку оплати праці слід розуміти суворо регламентовану та впорядковану послідовність взаємопов'язаних процедур — від збору й первинної реєстрації даних про відпрацьований час до фінального узагальнення інформації у звітності. Кінцевою метою такого циклу є створення достовірної аналітичної бази, яка дозволяє власнику та менеджменту приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо витрат на людський капітал [12, с. 145].

На відміну від простого документування, технологічний процес має циклічний характер і характеризується чіткою стадійністю, де результат попереднього етапу є обов'язковим вхідним ресурсом для наступного. Для підприємств правильна побудова такого процесу є запорукою мінімізації ризиків нарахування штрафних санкцій та підвищення прозорості витрат у структурі собівартості продукції.

На відміну від фрагментарного відображення окремих господарських фактів, цілісний технологічний процес бухгалтерського обліку вирізняється чотирма засадничими характеристиками.

1. Архітектура процесу ґрунтується на чіткій детермінованості етапів. Будь-яка наступна стадія є технологічно неможливою без логічного завершення попередньої. Наприклад, неможливо здійснити фіскальне очищення доходу (утримання податків та зборів) до моменту повного завершення процедури нарахування основної та додаткової заробітної плати.

2. Процес функціонує як закритий алгоритм, що повторюється з регламентованою місячною періодичністю. Це забезпечує стабільність інформаційних потоків підприємства та вчасність формування звітності незалежно від зовнішніх чинників.

3. Технологія побудована за принципом «шлюзів», де перехід до нового етапу вимагає верифікації даних попереднього. Такий підхід дозволяє ідентифікувати арифметичні похибки або методологічні невідповідності (наприклад, помилкове нарахування виплат звільненим особам) безпосередньо у момент їх виникнення, а не на етапі підготовки підсумкової звітності.

4. Облікові дані акумулюються у таких аналітичних розрізах, які дозволяють менеджменту підприємства оперативно оцінювати ефективність використання фонду оплати праці (за підрозділами, центрами відповідальності чи категоріями персоналу). Це цілком відповідає концепції британського економіста К. Друрі, який стверджує, що головною місією обліку є генерація якісної бази для подальшого управлінського аналізу.

Графічну модель стадій технологічного процесу обліку розрахунків за виплатами працівникам та структуру їх інформаційного забезпечення систематизовано на рис. 1.1.

Графічна інтерпретація, представлена на рис. 1.1, демонструє виражений циклічний характер технологічного процесу розрахунків із персоналом. Вихідним імпульсом для ініціації облікового циклу виступає сукупність стратегічних управлінських рішень та процедур нормування, що включають затвердження актуального штатного розпису, регламентацію норм праці та формування внутрішніх положень про оплату.

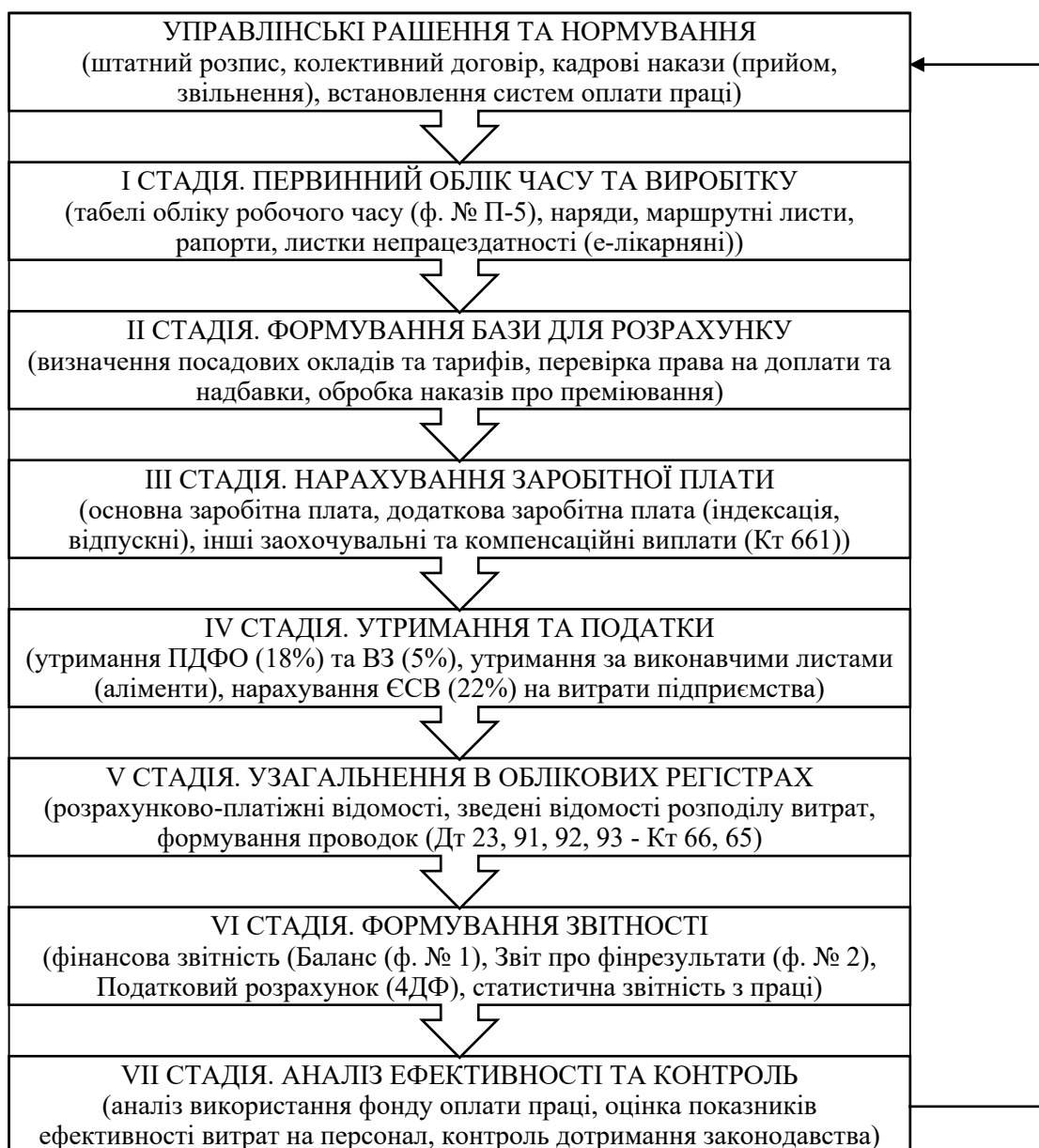


Рисунок 1.1 – Стадії технологічного процесу обліку та аналізу розрахунків з оплати праці

Джерело: розроблено автором на основі [12]

Надалі сформований інформаційний масив проходить крізь стадії поетапної облікової обробки — від документальної фіксації фактичного виробітку до системного узагальнення нарахунків у регістрах та звітності.

Процес логічно завершується аналітичним блоком, результати якого через дієвий механізм зворотного зв'язку ініціюють розробку нових управлінських регламентів для наступного операційного періоду. Така зацикленість дозволяє менеджменту підприємства оперативно коригувати кадрову політику, приймати обґрунтовані рішення щодо оптимізації чисельності штату або обґрунтовувати

необхідність перегляду посадових окладів. Таким чином, облік перестає бути лише засобом фіксації витрат і перетворюється на фундамент для безперервного вдосконалення системи управління трудовими ресурсами.

Розглянемо змістовне наповнення ключових етапів зазначеного процесу більш детально.

Початковою фазою (точкою входу) всього технологічного циклу є етап нормативно-правового супроводу та стратегічних управлінських рішень. На цій стадії формується правове підґрунтя для будь-яких нарахувань - затверджується актуальний штатний розпис, регламентуються Положення про оплату праці та систему преміювання.

Окрему роль тут відіграє розпорядча діяльність керівництва, що матеріалізується у формі кадрових наказів (про зарахування до штату, кадрові переміщення або припинення трудових відносин). У системі бухгалтерського обліку підприємства ці документи мають імперативний характер: без належним чином оформленого управлінського рішення бухгалтер не має юридичних підстав для відкриття особового рахунку працівника або ініціації розрахункових процедур. Таким чином, цей етап детермінує легітимність усього подальшого облікового масиву даних.

Наступним кроком у технологічному ланцюгу є І стадія — етап релевантного документального обґрунтування фактично виконаних робіт. На цій стадії відбувається первинна трансформація трудових зусиль персоналу у цифрові показники обліку.

Для працівників із погодинною формою оплати, яка є базовою для більшості підрозділів підприємства, центральним інформаційним базисом виступає Табель обліку використання робочого часу (типова форма № П-5). Саме цей документ ідентифікує кількість відпрацьованих годин і слугує юридичним підтвердженням виконання зобов'язань перед підприємством. Водночас для категорій персоналу на відрядній системі (або при розрахунку специфічних виробничих завдань) доказовою базою стають наряди, маршрутні листи та рапорти про фактичний виробіток.

Окрім фіксації робочого часу, на даному етапі бухгалтерська служба акумулює масив даних щодо законних відхилень від нормального графіку роботи. Сюди належать: електронні листки непрацездатності (е-лікарняні), що є підставою для соціальних виплат; розпорядчі акти (накази) про надання різних видів відпусток; документальне підтвердження залучення до надурочних робіт або виконання обов'язків у нічний час.

Таким чином, I стадія формує доказову базу для обліку, без якої будь-яке наступне нарахування виплат буде вважатися безпідставним та нелегітимним із позиції контролюючих органів.

II стадія технологічного циклу виступає етапом безпосередньої вартісної детермінації зобов'язань підприємства перед персоналом, де відбувається остаточне формування бази для нарахування виплат. На цій фазі здійснюється інтегральний арифметичний розрахунок усіх структурних складників фонду оплати праці підприємства, виходячи з регламентів внутрішніх положень та фактичних показників трудового внеску кожного працівника.

У межах цього етапу бухгалтерська служба проводить глибоку обробку масиву первинних даних, що були акумульовані на попередній стадії, трансформуючи їх у конкретні грошові показники. Процес включає обчислення основної заробітної плати (згідно з окладами або тарифними ставками штатного розпису), а також ідентифікацію та розрахунок усіх додаткових елементів винагороди: надбавок за інтенсивність та складність робіт, премій за виконання виробничих завдань, доплат за роботу в нічні зміни та сум обов'язкової індексації доходів.

З позиції методології бухгалтерського обліку, результати цих розрахунків систематизуються та відображаються за кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» (зокрема, субрахунку 661). Такий запис фіксує факт виникнення поточної кредиторської заборгованості підприємства перед трудовим колективом за виконану роботу, створюючи надійну інформаційну основу для подальшого фіскального очищення доходів та їх виплати.

На III та IV стадіях технологічного циклу відбувається перехід від розрахункових операцій до етапу фіскальної детермінації та остаточного формування суми до виплати.

III стадія — Нарахування сукупного доходу (брутто-зарплата). На цьому етапі бухгалтерська служба підприємства завершує формування кредитового обороту за субрахунком 661. Тут акумулюються всі види виплат, що належать працівнику за звітний період: посадовий оклад, додаткові винагороди, премії за результатами роботи та суми обов'язкової індексації. Саме в цій точці облікового процесу формується повний обсяг зобов'язань підприємства, який у подальшому трансформується у витрати виробництва або періоду.

IV стадія — Фіскальне очищення доходів та формування податкових зобов'язань. Цей етап є критичним з позиції контролю за дотриманням податкового законодавства. Технологічно він поділяється на два паралельні вектори:

1. Утримання із заробітної плати (зменшення суми «на руки»). Відповідно до норм Податкового кодексу України, бухгалтер виконує функції податкового агента, утримуючи із нарахованого доходу працівника податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) за ставкою 18% та військовий збір, ставка якого з 01.12.2024 р. становить 5%. Ці операції відображаються за дебетом рахунку 661 у кореспонденції з рахунками податкових зобов'язань (641, 642).

2. Нарахування на фонд оплати праці (витрати підприємства). Окремо від заробітку працівника, підприємство як роботодавець нараховує єдиний соціальний внесок (ЄСВ) за базовою ставкою 22 %. Слід зауважити, що для працівників із підтвердженим статусом особи з інвалідністю, яких на підприємстві згідно зі штатним розписом наразі троє, застосовується пільгова ставка ЄСВ — 8,41 %.

На відміну від ПДФО та військового збору, суми ЄСВ не зменшують фактичний дохід персоналу, а визнаються прямими операційними витратами підприємства. В обліковій системі підприємства вони включаються до

собівартості поліграфічної продукції або адміністративних витрат залежно від функціональних обов'язків конкретного працівника.

Така послідовність дій дозволяє забезпечити «фіскальну чистоту» розрахунків та підготувати інформаційну базу для фінального етапу — виплати заробітної плати «нетто» та перерахування податкових платежів до бюджету.

V стадія — Етап системної інтеграції та узагальнення облікової інформації. Дана стадія детермінує перехід від індивідуальних розрахунків до формування консолідованих масивів даних. На цьому етапі розрізнена первинна інформація щодо кожного працівника підприємства синтезується у розрахунково-платіжних відомостях та зведених відомостях розподілу витрат. Технологічно це реалізується через механізм подвійного запису, де суми нарахованої винагороди капіталізуються у собівартості поліграфічної продукції або відносяться на загальновиробничі, адміністративні витрати та витрати на збут.

VI стадія — Формування релевантної звітності. Ця фаза виступає завершальним акордом облікового циклу, на якому агреговані дані трансформуються у показники для зовнішніх та внутрішніх користувачів. Сформована інформація знаходить своє відображення у фінансовій звітності підприємства (зокрема, заповнюється рядок Балансу «Поточна заборгованість за розрахунками з оплати праці») та податкових регістрах, ключовим із яких є Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків (4ДФ).

VII стадія — Стратегічний аналіз ефективності та контрольні процедури. Це логічна кульмінація всього процесу, що перетворює статичний обліковий масив на динамічний ресурс для менеджменту підприємства. На даному етапі здійснюється критична оцінка раціональності використання фонду оплати праці та детально аналізується кореляція між темпами зростання продуктивності праці та рівнем її оплати. Завдяки функціонуванню механізму зворотного зв'язку, отримані аналітичні висновки стають фундаментом для розробки нових управлінських регламентів — від стратегічної оптимізації штатного розпису до модернізації систем мотивації. Це фактично ініціює новий виток технологічного

ланцюга, забезпечуючи безперервність та адаптивність системи управління трудовими ресурсами.

Економічний аналіз виступає не просто автономною функцією, а іманентним (невід’ємним) продовженням загального облікового процесу, завершуючи його логічну архітектуру. Саме аналітичний інструментарій забезпечує трансформацію статичних бухгалтерських масивів у релевантну базу для обґрунтування стратегічних управлінських рішень, оскільки без глибокої інтерпретації сформованих показників обліковий цикл вважається методологічно незавершеним.

Рациональна організація системи виплат персоналу на ТОВ «СВТ» потребує системної інтеграції обліку та аналізу: у цьому тандемі фінансовий облік гарантує достовірність інформаційного фундаменту, а економічний аналіз слугує ключовим механізмом для верифікації доцільності та ефективності використання витрат на людський капітал [14, с. 154]. Таким чином, аналіз перетворює сухі цифри реєстрів на дієвий ресурс для оптимізації кадрової політики підприємства.

Досліджуючи поліфункціональну природу виплат персоналу, науковці Г.Л. Лоскоріх та О.Ф. Перчі акцентують увагу на тому, що заробітна плата є значно ширшою категорією, ніж просто грошовий еквівалент компенсації за виконання посадових обов’язків [15, с. 198]. У їхньому трактуванні вона ідентифікується як фундаментальний інструмент стимулювання, чинник соціальної стабілізації та стратегічний ресурс, що детермінує темпи економічного розвитку суб’єкта господарювання [15, с. 198].

У цьому ракурсі саме аналітичний складник облікового процесу набуває особливої значущості: він виступає діагностичним інструментом, який дозволяє верифікувати, чи справді діюча на ТОВ «СВТ» система оплати праці реалізує свій мотиваційний та відтворювальний потенціал на практиці. Таким чином, аналіз перетворює розрахункові дані на доказову базу для оцінки ефективності кадрової стратегії підприємства.

У сучасних динамічних умовах господарювання обліково-аналітична архітектура розрахунків із персоналом набуває стратегічної пріоритетності.

Процес капіталізації витрат у формі фонду оплати праці методологічно неможливо розглядати відірвано від його системної інтерпретації, оскільки ці два елементи формують єдину інформаційну екосистему.

Як слушно обґрунтовує у своєму дослідженні А. Московчук, релевантність та глибина інформації, акумульованої на бухгалтерських рахунках, виступає визначальним фактором, що детермінує об'єктивність управлінського діагностування щодо якості та раціональності використання трудового потенціалу підприємства [16, с. 235]. Таким чином, для ТОВ «СВТ» якість облікового масиву даних стає фундаментом, на якому базується коректність стратегічних висновків менеджменту та ефективність кадрової політики в цілому.

З метою візуалізації механізму трансформації даних, що генеруються на кожному етапі технологічного циклу, у прикладну базу для проведення діагностичних процедур, на рис. 1.2 деталізовано взаємозв'язок між структурними рівнями облікової інформації та пріоритетними векторами аналізу.

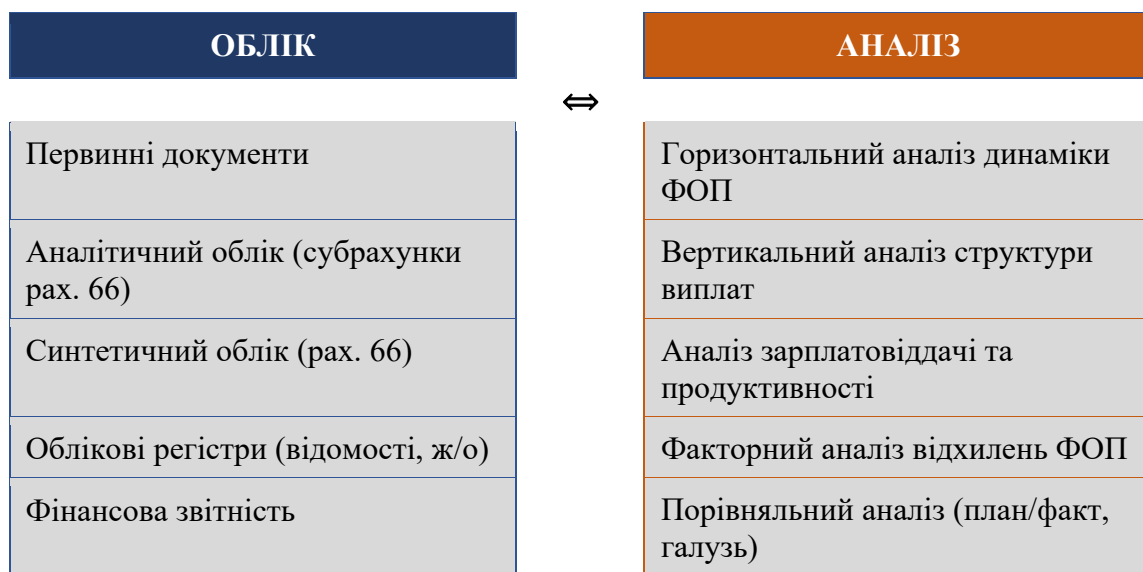


Рисунок 1.2 – Взаємозв'язок облікових та аналітичних процедур у системі управління трудовими ресурсами

Джерело: розроблено автором на основі [14], [15], [17]

Така систематизація дозволяє наочно простежити логіку конвергенції облікових масивів та аналітичного інструментарію: від використання первинних документів для горизонтального аналізу динаміки виплат до формування фінальної звітності як підґрунтя для порівняльних галузевих досліджень. У межах

технологічного процесу підприємства це забезпечує безперервний цикл перетворення «сухих» цифр реєстрів на дієвий ресурс для стратегічного управління витратами на людський капітал.

Відповідно до структурної моделі, представленої на рис. 1.2, кожен ієрархічний рівень сформованих облікових масивів детермінує специфічний вектор аналітичного дослідження. Зокрема, масив первинної документації виступає базисом для проведення горизонтального аналізу динаміки фонду оплати праці, тоді як дані аналітичного обліку за відповідними субрахунками дозволяють здійснити глибоку вертикальну деструктуризацію структури виплат. Показники синтетичного обліку за рахунком 66 ідентифікуються як вихідний ресурс для обчислення зарплатовіддачі та продуктивності праці, а зведені облікові реєстри забезпечують методичну можливість факторного розкладання виявлених відхилень. Нарешті, показники фінальної фінансової звітності слугують підґрунтям для компаративного аналізу результатів діяльності підприємства із плановими параметрами та середньогалузевими орієнтирами.

Такий методологічний паралелізм акцентує увагу на іманентній єдності двох функцій управління: облік виступає фундаментальним «генератором» інформаційного потоку, тоді як економічний аналіз ідентифікується як прикладний механізм його імплементації у практику менеджменту підприємства. Логічним є висновок, що ступінь деталізації аналітичного обліку витрат на персонал прямо детермінує рівень точності та релевантності результатів подальшої управлінської діагностики [17, с. 15].

Прикладний аналітичний інструментарій технологічного процесу реалізується через розрахунок та інтерпретацію комплексної системи індикаторів результативності використання трудового потенціалу. До переліку фундаментальних метрик такої оцінки належать: показники зарплатовіддачі та зарплатомісткості, моніторинг рівня середньої винагороди та її динамічних зрушень, а також критично важливі параметри продуктивності праці у поєднанні з коефіцієнтом випередження [19, с. 20].

Зазначений масив даних виступає базисом для прийняття обґрунтованих управлінських рішень на підприємстві, дозволяючи верифікувати економічну доцільність кожної гривні, інвестованої в людський капітал. Методологічний фундамент обчислення цих показників, їх економічна сутність та алгоритми розрахунку детально систематизовані в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4 – Система аналітичних показників ефективності використання трудових ресурсів

Показник	Формула	Економічний зміст	Аналітична цінність для управлінських рішень
Зарплатовіддача (ЗВ)	$ЗВ = \text{Виручка} / \text{ФОП}$	Скільки гривень виручки генерує 1 грн витрат на оплату праці	Зростання – підвищення ефективності. Спад – сигнал щодо перегляду системи оплати
Зарплатомісткість (ЗМ)	$ЗМ = \text{ФОП} / \text{Виручка} \times 100\%$	Частка витрат на оплату праці у виручці підприємства	Оптимальний рівень залежить від галузі; зростання понад норму свідчить про загрозу прибутковості
Середня заробітна плата (СЗ)	$СЗ = \text{ФОП} / \text{Середньооблікова чисельність}$	Рівень оплати праці одного середньооблікового працівника за період	Порівнюється з галузевим рівнем та МЗП. Суттєве відставання свідчить про ризик плинності кадрів
Продуктивність праці (ПП)	$ПП = \text{Обсяг виробництва} / \text{Чисельність}$	Обсяг продукції (виручки) на одного працівника за одиницю часу	Зіставляється з динамікою СЗ: ПП має зростати швидше за СЗ – це умова ефективності
Коефіцієнт випередження (КВ)	$КВ = \text{І}_{\text{ПП}} / \text{І}_{\text{СЗ}}$	Співвідношення індексу зростання продуктивності до індексу зростання заробітної плати	$КВ > 1$ – ефективне використання ФОП. $КВ < 1$ – оплата праці зростає швидше за результати

Джерело: розроблено автором на основі [19], [20]

Систематизація аналітичних індикаторів у табл. 1.4 акцентує увагу на тому, що комплексна оцінка результативності використання трудового потенціалу не повинна обмежуватися лише моніторингом рівнів середньої винагороди. Домінантну роль у цій системі відіграє коефіцієнт випередження (КВ): ситуація, за якої темпи приросту продуктивності праці поступаються динаміці середньої

заробітної плати, ідентифікується як об'єктивна ознака неефективної капіталізації ФОП і детермінує необхідність оперативного управлінського втручання. З науково-методологічної позиції, саме цей показник є найбільш релевантним базисом для обґрунтування стратегій оптимізації системи матеріального стимулювання на ТОВ «СВТ» [19, с. 24].

Водночас, за слушним зауваженням Т. О. Гуренко, в умовах воєнного стану архітектура трудових відносин та технологія їх обліку зазнали фундаментальних трансформацій. Це вимагає від аналітика врахування низки специфічних екзогенних факторів, таких як тривалість простоїв підприємства, легітимні процедури призупинення дії трудових договорів та вплив мобілізаційних процесів на кадровий склад [18]. Зазначені чинники виступають атиповими змінними, які можуть суттєво деформувати традиційні показники зарплатовіддачі та продуктивності, що слід обов'язково брати до уваги при формуванні висновків щодо реальної ефективності менеджменту персоналу.

Таким чином, технологічний процес обліку та аналізу виплат персоналу ідентифікується як цілісна, замкнена та ієрархічно вибудована система. Її архітектура охоплює повний управлінський цикл: від ініціюючого імпульсу у формі стратегічного рішення менеджменту до фінальної верифікації результатів через призму економічної ефективності.

Слід констатувати, що життєздатність цієї системи детермінується не лише методологічною коректністю її теоретичної моделі, а й якістю прикладного втілення у специфічних умовах діяльності ТОВ «СВТ». Тільки за умови стадійного впорядкування інформаційних потоків та забезпечення їхньої аналітичної глибини бухгалтерський облік перетворюється на релевантний базис, що дозволяє власнику приймати обґрунтовані рішення щодо оптимізації кадрового потенціалу та максимізації віддачі від інвестицій у людський капітал.

У першому розділі було досліджено теоретико-методологічні засади функціонування системи розрахунків із персоналом, що дозволило сформулювати наступні підсумки.

1. Встановлено, що в умовах сучасної економіки оплата праці трансформувалася з простої статті витрат у стратегічну інвестицію в людський капітал, яка має двоїсту природу: є джерелом доходу для працівника та інструментом управління конкурентоспроможністю для підприємства.

2. Обґрунтовано багатогранність категорії «оплата праці», яка через виконання відтворювальної, стимулюючої та соціальної функцій поєднує економічні інтереси власника та персоналу, що вимагає від системи обліку не лише точності розрахунків, а й забезпечення прозорості мотиваційних виплат.

3. Виявлено, що нормативно-правова база в Україні має жорстку ієрархічну структуру, де законодавство (зокрема Закон «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність») виступає «архітектором» технології обліку, диктуючи обов'язковість специфічного документообігу: від кадрових наказів до табелів обліку робочого часу (форма № П-5).

4. Доведено, що на сучасному етапі (2022–2026 рр.) правове поле перебуває у стані фундаментальної трансформації, де норми воєнного стану (Закон № 2136) та проєкт нового Трудового кодексу (№ 14386) детермінують перехід до повної цифровізації кадрових процедур та підвищеної фіскальної відповідальності роботодавця.

5. Визначено, що облік розрахунків із персоналом слід розглядати як цілісний технологічний процес, що складається із семи взаємопов'язаних стадій — від управлінського рішення про найм до стратегічного аналізу ефективності використання фонду оплати праці (ФОП).

6. Доведено іманентний зв'язок між обліком та аналізом. Облік виступає генератором інформаційного масиву, а аналітичні процедури (розрахунок зарплатовіддачі, коефіцієнта випередження тощо) перетворюють ці дані на базу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо оптимізації персоналу.

Теоретичне дослідження підтвердило, що ефективна система розрахунків із персоналом є замкненим циклом, де якість первинного документування прямо детермінує достовірність фінансової звітності та релевантність результатів подальшого економічного аналізу. Встановлено, що методологічно правильна

побудова технологічного процесу є фундаментом для забезпечення фіскальної безпеки та соціальної стабільності підприємства.

Сформований теоретичний базис дозволяє перейти від загальних методологічних засад до практичного дослідження особливостей організації облікового процесу на конкретному об'єкті. У другому розділі буде проведено детальний аналіз діючої практики документування, нарахування та узагальнення інформації про виплати працівникам на ТОВ «Сучасні виробничі технології» (ТОВ «СВТ») у період 2023–2025 років та надано пропозиції щодо його вдосконалення.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Організація та документальне забезпечення початкових стадій облікового процесу з оплати праці

Проектування та практична імплементація будь-якої облікової технології потребує глибокого розуміння архітектури організаційного середовища, у якому вона функціонуватиме. Для ділянки розрахунків із персоналом цей аспект є критично важливим, оскільки методологічні похибки на прелімінарних етапах — зокрема, при документальному оформленні кадрових наказів або первинній фіксації відпрацьованого часу — мають кумулятивний ефект. Проходячи крізь усі стадії облікового циклу, такі викривлення неминує деформують показники фінальної звітності підприємства, що створює ризики фіскального та управлінського характеру.

Як слушно обґрунтовують у своєму дослідженні Л. К. Сук та П. Л. Сук, саме організаційний фундамент побудови обліку виплат персоналу виступає визначальним фільтром, що детермінує якість, релевантність та достовірність усієї подальшої інформаційної маси [12, с. 218]. Таким чином, аналіз практичного стану обліку на ТОВ «СВТ» слід розпочинати саме з дослідження інституційних умов та регламентів, що визначають порядок руху інформації про трудові зусилля працівників

Об'єктом прикладного дослідження у цій роботі виступає ТОВ «Сучасні виробничі технології» (далі – ТОВ «СВТ») — суб'єкт малого підприємництва, що спеціалізується на поліграфічній галузі (основний вид діяльності за КВЕД 18.12 «Друкування іншої продукції»). Виробнича архітектура компанії зосереджена на наданні послуг з аркушевого офсетного друку, що безпосередньо детермінує специфіку її кадрового потенціалу: домінантну частку персоналу становлять

оператори складного друкарського обладнання, зайняті у процесах основного виробництва.

З позиції фіскального та облікового статусу, підприємство функціонує на загальній системі оподаткування, будучи платником податку на прибуток та ПДВ. Як суб'єкт малого бізнесу, ТОВ «СВТ» формує та подає фінансову звітність за спрощеними формами, регламентованими нормами НП(С)БО 25 «Спрощена фінансова звітність». Організація облікового процесу покладена на головного бухгалтера, а технологічна обробка даних здійснюється із залученням програмного забезпечення «М.Е.Дос». Слід зауважити, що до 2025 року базовим інструментом автоматизації виступав комплекс «BAS Бухгалтерія», проте необхідність забезпечення кібербезпеки та дотримання законодавчих обмежень щодо російського ПЗ зумовили стратегічний перехід на вітчизняні рішення, що детально обґрунтовано у третьому розділі роботи.

Аналіз ретроспективних показників діяльності підприємства свідчить про динамічне нарощування масштабів бізнесу протягом 2022–2024 років. Структурно-динамічні зрушення у складі майна ТОВ «СВТ» та джерелах його формування, ідентифіковані за даними Балансу (форма № 1-м), систематизовано в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Структура активів і пасивів ТОВ «СВТ» за 2022-2024 рр., тис. грн

Стаття	2022	2023	2024	Абсолютна зміна 2024/2022	Темп зростання, %
Необоротні активи	3 398,7	2 446,1	5 751,6	2 352,9	169,2
Оборотні активи	22992,7	54607,7	53162,2	30 169,5	231,2
<i>у т. ч. запаси</i>	4 397,6	30234,8	23468,6	19 071,0	533,7
<i>дебіторська заборгованість</i>	18391,9	22014,4	23619,0	5 227,1	128,4
<i>грошові кошти та їх еквіваленти</i>	203,2	1 655,6	1 655,6	1 452,4	814,8
Валюта балансу (актив)	26391,4	57053,8	58913,8	32 522,4	223,2
Власний капітал	21669,8	39919,8	39135,9	17 466,1	180,6
Поточні зобов'язання	4 721,6	17134,0	19777,9	15 056,3	418,9
<i>у т. ч. з оплати праці (р. 1630)</i>	2,6	48,1	315,8	313,2	у 121 раз
Валюта балансу (пасив)	26391,4	57053,8	58913,8	32 522,4	223,2

Джерело: складено автором на основі [Додаток А; Додаток Б]

Аналітична інтерпретація показників табл. 2.1 детермінує виражену тенденцію до експоненціального нарощування масштабів діяльності підприємства. Протягом досліджуваного періоду (2022–2024 рр.) спостерігається зростання валюти балансу ТОВ «СВТ» у 2,2 рази — з 26 391,4 тис. грн до 58 913,8 тис. грн. Такі темпи свідчать про перехід компанії зі стадії становлення до фази інтенсивного ринкового масштабування.

Структурна архітектура активів зазнала суттєвих трансформацій, що відображають зміну виробничої стратегії.

1. Необоротні активи: попри незначне зниження їхньої питомої ваги у структурі балансу до 9,8 % у 2024 р., в абсолютному вираженні вони зросли на 2 352,9 тис. грн. Це зумовлено стратегічними інвестиціями у модернізацію парку поліграфічного обладнання (зокрема, придбанням нових офсетних друкарських машин), що стало базою для переходу на повний виробничий цикл.

2. Оборотні активи: демонструють приріст на 30 169,5 тис. грн (більш ніж у 2 рази). Найбільш динамічним складником виступають запаси, обсяг яких збільшився у 5,3 рази, що є логічним наслідком формування сировинної бази для забезпечення зростаючих обсягів друку. Водночас зростання залишку грошових коштів до 1 655,6 тис. грн свідчить про зміцнення фінансової стійкості та підвищення ліквідності ТОВ «СВТ».

Фундаментальні зрушення ідентифіковано і у структурі пасивів. Спостерігається поступова деконцентрація власного капіталу (з 82,1 % до 66,4 %) на тлі зростання обсягів залучених ресурсів. Поточні зобов'язання зросли у 4,2 рази, сягнувши 19 777,9 тис. грн.

Найбільш аномальну динаміку продемонструвала поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці (рядок 1630 Балансу), яка збільшилася із символічних 2,6 тис. грн у 2022 р. до 315,8 тис. грн у 2024 р., тобто у 121 раз. Такий безпрецедентний стрибок не є ознакою платіжної кризи, а виступає прямим індикатором кардинального розширення штату та формування ринкового фонду оплати праці виробничого персоналу. Зазначений факт об'єктивно актуалізує пріоритетність облікового процесу за виплатами

працівникам, перетворюючи його з допоміжної ділянки на стратегічно важливий вузол інформаційної системи ТОВ «СВТ», що вимагає детального методологічного аналізу в наступних підрозділах дослідження.

Перед початком ґрунтового дослідження процедурної архітектури обліку виплат персоналу на ТОВ «СВТ», вбачається методично доцільним експлікувати динаміку ключових індикаторів, що детермінують стан розрахунків із трудовим колективом.

Емпіричним базисом для такої діагностики виступають консолідовані дані оборотно-сальдових відомостей за субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою» протягом ретроспективного періоду 2023–2025 рр., які систематизовано в таблиці 2.2. Зазначений аналітичний зріз дозволяє верифікувати масштабність операційного навантаження на облікову систему підприємства, що виникло внаслідок стрімкого розширення кадрового потенціалу та відповідної вартісної трансформації фонду оплати праці. Такий прелімінарний аналіз синтетичних даних є необхідною умовою для об’єктивної оцінки якості подальшої організації документообігу та розрахункових процедур.

Таблиця 2.2 – Динаміка показників розрахунків з оплати праці ТОВ «СВТ» за 2023-2025 рр.

Показник	2023	2024	2025	Відхилення 2025/2023, %
Кредитовий оборот за рах. 661 (нарахована з/п), грн	275805,22	6758729,65	9632093,80	3 392,2
Дебетовий оборот за рах. 661 (виплати, утримання), грн	167392,11	6980418,77	9806111,28	5 757,3
Сальдо на кінець періоду (Кт), грн	48072,67	269761,79	443779,27	823,1
Середньооблікова кількість працівників, осіб	7	27	29	314,3
Середньомісячна заробітна плата, грн	3 283	20 860	27 678	743,1

Джерело: складено автором на основі [Додаток Ж; Додаток З; Додаток И; Додаток К]

Аналітична інтерпретація емпіричних даних, систематизованих у табл. 2.2, верифікує стрімку інтенсифікацію масштабів операційної діяльності ТОВ «СВТ» та відповідну трансформацію його кадрової політики. Протягом ретроспективного періоду 2023–2025 рр. обсяг кредитового обороту за субрахунком 661, що

ідентифікує сукупну вартісну величину нарахованої винагороди персоналу, продемонстрував експоненціальне зростання — із 275,8 тис. грн до 9 632,1 тис. грн, що перевищує базисний показник більше ніж у 34 рази. Така динаміка детермінована стратегічним розширенням виробничого потенціалу підприємства: середньооблікова чисельність штатного персоналу збільшилася з 7 до 29 осіб.

Водночас спостерігається виражена позитивна кореляція з рівнем індивідуальних виплат: показник середньомісячної заробітної плати в розрахунку на одного працівника зріс із 3,3 тис. грн до 27,7 тис. грн. Слід наголосити, що зазначені темпи приросту середньої винагороди на ТОВ «СВТ» суттєво перевищують динаміку мінімальних державних соціальних гарантій в Україні за відповідний період, що свідчить про формування конкурентоспроможної системи матеріального стимулювання на підприємстві.

Станом на кінець 2025 р. ідентифіковано наявність кредитового сальдо у розмірі 443,8 тис. грн, яке методологічно відображає обсяг поточної кредиторської заборгованості підприємства перед трудовим колективом за фактично виконані роботи у другій половині грудня. Оскільки регламентований термін виплати зазначених сум, згідно з нормами внутрішнього Положення про оплату праці, припадає на 7 січня наступного календарного року, такий стан розрахунків визнається легітимним і повністю відповідає імперативним вимогам ст. 115 КЗпП України.

Виявлена експоненціальна динаміка детермінує той факт, що операційне навантаження на обліковий сегмент розрахунків із персоналом протягом досліджуваного трирічного періоду зросло у десятки разів. Зазначена обставина об'єктивно актуалізує імперативність імплементації системного підходу до організаційного забезпечення обліку, що дозволить мінімізувати ризики методологічних похибок та викривлення звітності в умовах стрімкого масштабування діяльності ТОВ «СВТ».

Методологічна архітектура організаційного забезпечення облікового процесу на підприємстві базується на конвергенції зовнішніх нормативно-правових регламентів та масиву внутрішніх організаційно-розпорядчих

документів, які у сукупності формують цілісну екосистему регулювання трудових відносин та порядку детермінації заробітної плати [12, с. 220]. Екзогенний (зовнішній) контур цієї системи представлений імперативними нормами Кодексу законів про працю України, Закону «Про оплату праці», а також положеннями Генеральної та відповідних галузевих угод. Водночас ендегенний (внутрішній) рівень матеріалізується через систему локальних актів ТОВ «СВТ»: колективний договір (або Положення про оплату праці), штатний розпис, наказ про облікову політику та супутні розпорядчі регламенти.

Як слушно акцентують О. В. Мелень та О. А. Потоцька, саме внутрішні нормативні детермінанти підприємства виконують критично важливу функцію конкретизації загальних законодавчих приписів, трансформуючи їх у прикладну методичну основу для нарахування винагороди з урахуванням унікальної виробничої специфіки суб'єкта господарювання [28, с. 95]. Виходячи з цього, вбачається методично доцільним піддати детальному аналізу кожен зі складових внутрішнього організаційного забезпечення ТОВ «СВТ», що визначають порядок руху інформаційних потоків у системі виплат персоналу

Колективний договір ідентифікується як фундаментальний локальний правочин, що детермінує архітектуру виробничих, трудових та соціально-економічних взаємовідносин на підприємстві, укладаючись між роботодавцем та представницьким органом трудового колективу. Нормативно-правовим підґрунтям формування такої угоди виступають положення Закону України «Про колективні договори і угоди», а також ієрархічні норми Глави II Кодексу законів про працю України.

Відповідно до імперативних приписів ст. 13 КЗпП, у межах колективного договору фіксуються взаємні зобов'язання сторін щодо методології нормування та оплати праці, встановлення специфічних форм і систем винагороди, регламентації режимів роботи, а також забезпечення належних умов охорони праці та соціально-культурного обслуговування персоналу. У системі організаційного забезпечення ТОВ «СВТ» зазначений документ виступає ключовим інструментом

адаптації загальнодержавних соціальних гарантій до унікальних умов функціонування конкретного трудового колективу.

Особливу методичну значущість має ст. 97 КЗпП, яка прямо регламентує, що параметри форм і систем оплати праці, тарифні розцінки, схеми посадових окладів, а також умови детермінації надбавок, доплат та преміальних виплат повинні бути чітко зафіксовані саме в колективному договорі. Водночас для суб'єктів малого підприємництва, де профспілкова організація часто не створюється, законодавство передбачає легітимну альтернативу: у разі відсутності колективної угоди роботодавець самостійно визначає ці питання у внутрішньому нормативному акті — Положенні про оплату праці, що і реалізовано у практиці ТОВ «СВТ».

Водночас для сегмента малого підприємництва, де середньооблікова чисельність персоналу зазвичай не перевищує ліміт у 25–30 осіб, а профспілкові осередки де-факто не створюються, вітчизняне законодавство детермінує дієвий альтернативний механізм правового регулювання. Згідно з імперативними нормами частини другої ст. 97 КЗпП, у ситуаціях, коли процедура укладення колективного договору не ініційована, суб'єкт господарювання зобов'язаний узгоджувати параметри оплати праці з виборним профспілковим органом, а за його відсутності — наділяється правом самостійної детермінації зазначених питань шляхом видання внутрішнього нормативного акта підприємства.

Для малих підприємств із кадровим складом до 50 осіб, до яких належить і ТОВ «СВТ», розробка та впровадження Положення про оплату праці ідентифікується як найбільш прагматична та раціональна форма локального регламентування трудових відносин. Як слушно доводить у своєму дослідженні С. І. Дробязко, така форма регулювання дозволяє уникнути складних та тривалих колективних переговорів, забезпечуючи при цьому високу оперативність коригування систем матеріального стимулювання у відповідь на динамічну трансформацію умов господарювання. Це робить систему оплати праці підприємства більш адаптивною до викликів воєнного стану та ринкової кон'юнктури.

Положення про оплату праці ідентифікується як базовий локальний нормативний регламент підприємства, що детермінує організаційні та прикладні методичні засади нарахування й виплати винагороди персоналу [12, с. 225].

За своєю юрисдикційною природою зазначений акт наділений регулятивною силою, еквівалентною колективному договору, за умови неухильного дотримання бінарної системи імперативних вимог. По-перше, його змістовне наповнення не може детермінувати погіршення умов праці порівняно з гарантіями, закріпленими у КЗпП, Законі «Про оплату праці», а також у нормах Генеральної та профільних галузевих угод. По-друге, Положення набуває чинності лише після офіційного доведення його приписів до відома всього трудового колективу ТОВ «СВТ» під особистий підпис кожного працівника.

Структурна декомпозиція типового Положення про оплату праці охоплює низку стратегічно важливих розділів, що формують цілісний алгоритм розрахунків: загальні положення (дефініція сфери дії та верифікація нормативної бази); методологія форм і систем оплати праці (обґрунтування застосування погодинної або відрядної моделей); регламентація посадових окладів та тарифних сіток; параметри матеріального стимулювання (критерії та ієрархія преміювання); система компенсаційних виплат (доплати та надбавки за специфічні умови праці); процедурні аспекти та дедлайни виплат заробітної плати; механізм індексації грошових доходів (що є критично важливим в умовах інфляційних процесів); заключні положення.

Така деталізована архітектура документа дозволяє ТОВ «СВТ» мінімізувати суб'єктивізм при розподілі фонду оплати праці та забезпечити високу прозорість обліково-аналітичного процесу.

Локальний нормативний базис підприємства може бути диференційований шляхом імплементації автономного Положення про преміювання або ж реалізований через інтеграцію відповідного спеціалізованого розділу до загальної структури Положення про оплату праці.

Функціональне призначення цього регуляторного блоку полягає у прецизійній детермінації умов, кількісних показників, граничних розмірів та

часової циклічності стимулюючих виплат для різних ієрархічних груп персоналу. Саме цей документ ідентифікується як розпорядчий фундамент для верифікації та відображення преміальних сум у розрахункових реєстрах. Як слушно обґрунтовують дослідники, формалізація прозорих алгоритмів матеріального заохочення не лише максимізує мотиваційний ефект, а й виступає стратегічним інструментом мінімізації конфліктогенності трудових відносин, нівелюючи ризики виникнення спорів щодо об'єктивності нарахувань [120, 121; 287, с. 214].

Для суб'єктів малого підприємництва, до яких належить і ТОВ «СВТ», найбільш прагматичною та методично виправданою моделлю є формування уніфікованого (єдиного) Положення. Такий інтегрований підхід дозволяє комплексно регламентувати порядок нарахування основної винагороди, алгоритми преміювання та механізм індексації грошових доходів у межах одного нормативного документа, що значно спрощує процедури внутрішнього контролю.

Штатний розпис ідентифікується як засадничий внутрішній організаційно-розпорядчий регламент, що детермінує архітектоніку персоналу та параметри капіталізації трудових витрат підприємства.

Цей документ акумулює вичерпну інформацію щодо ієрархічної структури ТОВ «СВТ», фіксує перелік підрозділів, номенклатуру та чисельність посад із обов'язковою верифікацією кодів згідно з Класифікатором професій ДК 003:2010, а також регламентує розміри посадових окладів, тарифних ставок та надбавок [22, с. 78]. Процедура легітимізації штатного розпису матеріалізується через видання відповідного наказу керівника, що визначає момент набуття документом юридичної сили.

З методологічної позиції, штатний розпис наділений двоїстою функціональною спрямованістю:

1. У системі бухгалтерського обліку він виступає первинним розпорядчим базисом для нарахування заробітної плати, оскільки жорстко детермінує індивідуальний рівень винагороди за кожною посадою.

2. У контурі стратегічного менеджменту документ ідентифікується як інструмент предиктивного планування та лімітування витрат на персонал, фіксуючи граничну величину сукупного місячного фонду оплати праці [22, с. 79].

Слід наголосити, що на ТОВ «СВТ» штатний розпис підлягає обов'язковій актуалізації у разі трансформації організаційної структури, реінжинірингу робочих місць (створення або скорочення посад) або перегляду рівнів матеріальної винагороди у відповідь на ринкову кон'юнктуру.

Наказ про облікову політику ідентифікується як фундаментальний стратегічний регламент, що детермінує методологічну архітектуру та організаційні засади ведення бухгалтерського обліку на підприємстві, зокрема у сегменті розрахунків із трудовим колективом.

Відповідно до імперативних приписів ст. 8 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», ТОВ «СВТ» наділяється правом на автономну дефініцію своєї облікової моделі. Це право матеріалізується через самостійне формування робочого плану рахунків, деталізацію процедур аналітичного моніторингу виплат персоналу, легітимізацію специфічних форм облікових регістрів та впровадження оптимальної технології обробки інформаційних масивів.

У методологічному контурі розрахунків з оплати праці розпорядчий акт про облікову політику підприємства повинен акумулювати прецизійні відомості щодо [12, с. 228]: ієрархічної структури субрахунків до рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою»; регламентованого порядку формування та цільового використання забезпечень на оплату відпусток працівникам (із залученням рахунку 471); номенклатури та дизайну регістрів аналітичного обліку, що забезпечують прозорість нарахувань; архітектури програмного забезпечення (зокрема, перехід на комплекс «М.Е.Дос»), яке виступає технологічним базисом для автоматизації розрахункових процедур.

Така системна фіксація облікових параметрів дозволяє ТОВ «СВТ» сформувати надійний організаційно-методичний фундамент, що гарантує

достовірність фінансових показників та мінімізує ризики методологічних викривлень у звітності.

Взаємозв'язок між дослідженими організаційно-розпорядчими регламентами характеризується чіткою ієрархічною детермінованістю, що формує цілісну систему регулювання трудових відносин на підприємстві.

У цій ієрархічній моделі наказ про облікову політику ідентифікується як стратегічний акт, що окреслює фундаментальний методологічний каркас облікового процесу та визначає технологію обробки інформації. На наступному рівні Положення про оплату праці (або колективний договір) виконує критично важливу функцію деталізації та конкретизації прикладних алгоритмів нарахування винагороди персоналу з урахуванням специфіки діяльності ТОВ «СВТ». Водночас штатний розпис виступає розпорядчим інструментом фіксації організаційної архітектури підприємства та нормативних розмірів посадових окладів, забезпечуючи контроль за дотриманням лімітів фонду оплати праці.

Замикає зазначену вертикаль масив первинної документації, що охоплює кадрові накази та табелі обліку робочого часу, які забезпечують безперервну реєстрацію та юридичну верифікацію фактів господарського життя у сегменті трудових відносин. У своїй сукупності ці документи інтегруються у єдиний організаційно-методичний базис, який виступає імперативним фундаментом для проектування та практичної реалізації технологічного процесу обліку розрахунків із трудовим колективом. Організаційна архітектура обліку розрахунків із персоналом на ТОВ «СВТ» вибудована у строгій відповідності до імперативних вимог профільного законодавства, зокрема Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», КЗпП України, Закону «Про оплату праці» та методологічних приписів НП(С)БО 26 «Виплати працівникам». Реалізуючи право на автономну дефініцію облікової моделі, закріплене у ст. 8 Закону № 996-XIV, менеджмент підприємства самостійно регламентує порядок моніторингу та відображення трудових витрат у системі бухгалтерського обліку.

Фундаментальним локальним регламентом, що трансформує загальні норми права у прикладні алгоритми з урахуванням специфіки поліграфічного

виробництва, виступає Положення про оплату праці ТОВ «СВТ» (затверджене наказом від 01.01.2025 р. № 10). Згідно з положеннями цього акта, структура фонду оплати праці підприємства ідентифікується як трирівнева система, що акумулює основну та додаткову заробітну плату, а також масив заохочувальних та компенсаційних виплат.

Методологія нарахування винагороди детермінується обраною формою оплати: для персоналу з погодинною моделлю базисом виступають жорстко фіксовані посадові оклади, тоді як для працівників на відрядній системі — відрядні розцінки за одиницю готової продукції. Процедурні аспекти виплати коштів характеризуються чіткою циклічністю: розрахунки з трудовим колективом здійснюються двічі на місяць із дотриманням встановлених хронологічних дедлайнів — не пізніше 7 та 22 числа, що гарантує фіскальну безпеку та соціальну стабільність на підприємстві.

Архітектоніка кадрового потенціалу ТОВ «СВТ» та вартісні параметри його утримання детерміновані чинною редакцією штатного розпису, яка легітимізована відповідним наказом директора та введена в дію з 05.01.2026 р.. Згідно з цим розпорядчим регламентом, нормативна чисельність персоналу встановлена на рівні 24,250 штатних одиниць, а сукупна величина місячного фонду оплати праці (МФОП) ідентифікована у розмірі 1 370 127,00 грн.

Структурна декомпозиція персоналу охоплює дев'ять штатних позицій, що ієрархічно інтегровані у чотири функціональні групи: виробничий блок, адміністративно-управлінський апарат, основний підрозділ (директор) та категорію працівників із інвалідністю. Домінуючою ланкою, що визначає операційну спроможність підприємства, залишаються оператори друкарського обладнання — 13 штатних одиниць, що становить 53,6 % загальної чисельності.

Зазначена пропорція людського капіталу є об'єктивно обґрунтованою, оскільки безпосередньо корелює з виробничим профілем ТОВ «СВТ» як поліграфічного комплексу, орієнтованого на високотехнологічний аркушевий друк.

Деталізовану архітектуру штатного розпису у розрізі професійних категорій, кодів Класифікатора професій та встановлених рівнів окладів систематизовано в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Штатний розпис ТОВ «СВТ» станом на 05.01.2026 р.

№	Структурний підрозділ	Посада	Код КП	Шт. од.	Місячний фонд заробітної плати, грн
1	Виробництво	Оператор друкарського обладнання	825	13	706 875,00
2	Виробництво	Майстер цеху	1222.2	1	58 442,00
3	Виробництво	Прибиральник виробничих приміщень	9132	1	39 150,00
4	Основний підрозділ	Директор підприємства	1210.1	1	250 000,00
5	Адміністрація	Менеджер (управитель) із збуту	1475.4	4	171 432,00
6	Адміністрація	Менеджер (управитель) з постачання	1475.4	0,125	77 923,00
7	Адміністрація	Дизайнер (художник-конструктор)	2452.2	1	36 364,00
8	Адміністрація	Економіст з фінансової роботи	2441.2	0,125	4 000,00
9	Працівники з інвалідністю	Дизайнер (художник-конструктор)	2452.2	3	25 941,00
	Усього			24,250	1 370 127,00

Джерело: складено автором на основі [Додаток В]

Як видно з таблиці 2.3, найбільшу частку місячного фонду оплати праці формують оператори друкарського обладнання – 706 875,00 грн, або 51,6 %

трудомісткість поліграфічного процесу. Другою за вагомістю позицією є директор підприємства з МФОП 250 000,00 грн (18,2 %), третьою – четверо менеджерів із збуту з сумарним МФОП 171 432,00 грн (12,5 %), що свідчить про посилення комерційного блоку у зв'язку з розширенням ринків збуту. Решту позицій формують допоміжний персонал виробництва (майстер цеху – 58 442,00 грн, прибиральник виробничих приміщень – 39 150,00 грн), адміністративний персонал (дизайнер-конструктор – 36 364,00 грн, менеджер з постачання та економіст з фінансової роботи на 0,125 ставки) і троє дизайнерів-конструкторів з числа працівників з інвалідністю (сукупно 25 941,00 грн), що відображає виконання підприємством квоти на робочі місця для осіб з інвалідністю згідно з

Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».

Порівняно з попередньою редакцією штатного розпису (Додаток В), сумарна чисельність штатних одиниць зросла з 21,125 до 24,250, а місячний фонд оплати праці – з 510 600,00 грн до 1 370 127,00 грн, тобто більш ніж у 2,7 рази. Зростання МФОП значно випереджає зростання чисельності штатних одиниць (+14,8 %) і пояснюється підвищенням посадових окладів за більшістю категорій працівників. Наприклад, оклад оператора друкарського обладнання збільшено з 17 000 до 54 375 грн, директора – з 200 000 до 250 000 грн. Така зміна структури витрат на персонал об'єктивно посилює значущість контролю за обліком розрахунків з оплати праці у системі бухгалтерського обліку підприємства.

Першою стадією технологічного процесу обліку розрахунків з оплати праці є документування, яке забезпечує фіксацію юридичних фактів, пов'язаних із трудовими відносинами та нарахуванням заробітної плати. Документальне забезпечення обліку праці та заробітної плати повинно охоплювати весь цикл трудових відносин – від прийняття на роботу до звільнення працівника [17, с. 14]. На цій стадії формуються первинні документи за типовими формами, затвердженими наказом Державної служби статистики України від 05.12.2008 р. № 489 [21]. Усі первинні документи з обліку оплати праці, що застосовуються на ТОВ «СВТ», доцільно об'єднати у три функціональні групи: документи з обліку особового складу, документи з обліку робочого часу та документи з обліку нарахувань і утримань. Систематизована класифікація цих документів за призначенням наведена у таблиці 2.4. Як зазначають Т.О. Меліхова та О.В. Лисяк, саме таку класифікацію доцільно покласти в основу внутрішнього контролю розрахунків із персоналом [22, с. 75].

Кадрові події, пов'язані із трансформацією статусу працівника у межах трудових правовідносин на ТОВ «СВТ», підлягають прецизійній фіксації через видання розпорядчих документів за типовими формами № П-3 (про надання відпустки) та № П-4 (про припинення трудового договору).

Таблиця 2.4 – Класифікація первинних документів з обліку оплати праці на ТОВ «СВТ»

Назва документа	Форма	Призначення в обліковому процесі	Приклад на ТОВ «СВТ»
1. Документи з обліку особового складу			
Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу	Типова форма № П-1	Оформлення трудових відносин, визначення умов праці, посади та окладу	Наказ № 8 від 31.03.2026 р. – прийняття Мельник В. Т.
Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу	Типова форма № П-5	Зміна умов праці, посади, підрозділу	—
Наказ (розпорядження) про надання відпустки	Типова форма № П-3	Визначення виду та тривалості відпустки для нарахування відпускних	Наказ № 5 від 16.03.2026 р. – щорічна відпустка Мінченко Л. М.
Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору	Типова форма № П-4	Підстава для остаточного розрахунку з працівником	Наказ № 2 від 16.03.2026 р. – звільнення Лисихіна Н. Б.
2. Документи з обліку робочого часу			
Табель обліку використання робочого часу	Типова форма № П-5	Фіксація відпрацьованого часу, неявок, підстава для нарахування з/п	Табелі за жовтень 2024 р., жовтень 2025 р., лютий 2026 р.
Листок непрацездатності (е-лікарняний)	Електронна форма в Реєстрі ЛН	Підстава для нарахування оплати перших 5 днів та допомоги від ФСС	—
3. Документи з обліку нарахувань та утримань			
Розрахункова відомість	Форма, затверджена підприємством	Узагальнення нарахувань, утримань та сум до виплати	—
Розрахунково-платіжна відомість	Форма, затверджена підприємством	Поеднання розрахункової та платіжної функцій	—

Джерело: складено автором на основі [21], [Додаток Г; Додаток Д; Додаток Е; Додаток Ж]

Емпіричний аналіз внутрішньої документації підприємства дозволяє ідентифікувати наказ № 5 від 16.03.2026 р., яким легітимізовано надання щорічної основної відпустки оператору друкарського обладнання Мінченко Л.М. тривалістю 10 календарних днів у період із 16 по 25 березня 2026 р. включно. Зазначений наказ ідентифікується як імперативна юридична підстава для бухгалтерського нарахування відпускних на основі середньоденної винагороди,

детермінованої у строгій відповідності до методологічних приписів Порядку обчислення середньої заробітної плати.

Водночас процедура остаточної делімітації трудових відносин із персоналом регламентується наказами форми № П-4, прикладом чого у практиці досліджуваного об'єкта виступає наказ № 2 від 16.03.2026 р. щодо припинення трудового договору з оператором Лисихіною Н. Б. з 17.03.2026 р.. Даний розпорядчий акт слугує фундаментом для завершення технологічного процесу обліку виплат конкретному працівнику, забезпечуючи верифікацію сум для остаточного розрахунку, включаючи нарахування грошових компенсацій за всі дні невикористаної щорічної відпустки

Фундаментальним розпорядчим та обліковим документом, що детермінує вартісну величину нарахувань персоналу з почасовою формою оплати праці на ТОВ «СВТ», виступає табель обліку використання робочого часу (типова форма №П-5).

Методологія фіксації трудовитрат на підприємстві ґрунтується на принципі щомісячного безперервного обліку, а процедура подання табелів до бухгалтерської служби, згідно з імперативними нормами п. 3.2 локального Положення про оплату праці, здійснюється з дискретністю двічі на місяць — 15-го числа (для розрахунку авансу) та в останній календарний день звітного періоду. Емпіричний масив даних, що підлягав детальному дослідженню, охоплює табелі за жовтень 2024 р., жовтень 2025 р. та лютий 2026 р., які акумулюють прецизійні відомості про фактично відпрацьований час як основною виробничою категорією (операторами друкарського обладнання), так і адміністративно-управлінським та обслуговуючим персоналом.

Слід акцентувати, що у технологічному контурі ТОВ «СВТ» форма № П-5 ідентифікується як безальтернативна юридична підстава для верифікації виконання працівником своїх функціональних зобов'язань, а її відсутність у системі документообігу розцінюється як критичне порушення регламентованої технології обліку. Зазначений документ виступає вхідною точкою I стадії технологічного процесу, трансформуючи фізичні витрати праці у фінансові

зобов'язання підприємства. Арифметична детермінація вартісної величини винагороди персоналу з почасовою формою оплати на ТОВ «СВТ» здійснюється бухгалтерською службою на основі консолідованих даних табелів обліку використання робочого часу. Процедура нарахування базується на принципі пропорційності відносно обсягу фактично реалізованих трудових зусиль протягом звітного періоду.

Методологічний алгоритм розрахунку основної заробітної плати штатного працівника за календарний місяць формалізується за допомогою такої моделі:

$$\text{ЗП} = \text{О} \times \text{ДнДф} \quad (2.1)$$

де ЗП — розрахункова величина основної заробітної плати працівника за звітний місяць, грн;

О — нормативний розмір місячного посадового окладу, детермінований чинним штатним розписом підприємства, грн;

Дф — кількісний показник фактично відпрацьованих робочих днів (або годин) протягом місяця згідно з даними первинного обліку;

Дн — регламентована норма робочого часу (днів або годин) на відповідний місяць, встановлена згідно з виробничим календарем.

Зазначена формула (2.1) виступає практичною імплементацією імперативного принципу пропорційності, закріпленого у ст. 94 КЗпП України. Згідно з цією нормою, за умови повного відпрацювання встановленої місячної норми часу працівнику гарантується виплата посадового окладу в повному обсязі.

У разі виникнення відхилень (через відпустки, періоди непрацездатності тощо) здійснюється нарахування винагороди виключно за фактично відпрацьований час.

Слід зауважити, що аналогічний методичний підхід застосовується на ТОВ «СВТ» і при розрахунках із персоналом, оформленим на умови неповного робочого дня (0,125; 0,25; 0,5 ставки): у таких випадках показник «О» у формулі відповідає окладу, що встановлений штатним розписом саме для відповідної частки штатної одиниці. Це гарантує точність капіталізації трудових витрат та запобігає викривленню фінансових показників підприємства.

Застосування розрахункової моделі (2.1) виступає практичною імплементацією імперативного принципу пропорційної залежності винагороди від фактичних результатів праці, що детерміновано нормами ст. 94 КЗпП України.

Згідно з цим законодавчим приписом, повна виплата посадового окладу гарантується працівникові виключно за умови відпрацювання встановленої місячної норми часу, тоді як у випадках часових відхилень обсяг нарахунків підлягає корекції еквівалентно фактично реалізованим трудовим зусиллям.

Аналогічний методологічний підхід ідентифікується як універсальний і для тих категорій персоналу ТОВ «СВТ», що залучені до виконання обов'язків на умовах неповного робочого часу (0,125; 0,25; 0,5 штатної одиниці). У таких розрахункових ситуаціях базисний показник «О» у формулі (2.1) трансформується у вартісну величину окладу, яка нормативно закріплена чинним штатним розписом підприємства саме для відповідної частки посади. Це дозволяє забезпечити прецизійну точність капіталізації трудових витрат та мінімізувати ризики методологічних похибок у системі бухгалтерського обліку. Реалізація контрольної прерогативи на стадії первинної реєстрації фактів господарського життя матеріалізується через легітимізацію документів особистими підписами відповідальних посадових осіб (керівників функціональних підрозділів та осіб, відповідальних за табельний облік), а також шляхом проведення прецизійної процедури взаємоузгодження табельних параметрів із графіками виходу на роботу та розпорядчими кадровими актами.

Як слушно акцентує Ю.В. Подмешальська, результативність такого оперативного контролю перебуває у прямій кореляційній залежності від ступеня достовірності всього масиву подальших розрахункових процедур із нарахування винагороди. Відтак, належне виконання зазначених перевірочних дій ідентифікується як імперативна методична передумова для формування релевантних показників фінансової звітності ТОВ «СВТ», зокрема у частині верифікації реальної величини операційних витрат на персонал та обсягу поточних зобов'язань підприємства перед трудовим колективом.

Зазначений механізм внутрішнього моніторингу дозволяє нівелювати ризики методологічних похибок ще до моменту відображення інформації на рахунках синтетичного обліку, що є критично важливим в умовах стрімкого масштабування діяльності об'єкта дослідження.

Підсумовуючи викладене, слід констатувати, що система документального забезпечення вхідних стадій облікового процесу на ТОВ «СВТ» базується на конвергенції уніфікованих форм первинної реєстрації та масиву локальних організаційно-розпорядчих регламентів, що в цілому корелює з імперативними нормами чинного законодавства.

Водночас ідентифікована експоненціальна динаміка чисельності штатного персоналу та обсягів нарахування винагороди протягом ретроспективного періоду 2023–2025 рр. детермінує об'єктивну пролонгацію операційних ризиків, пов'язаних із ймовірністю виникнення методологічних або арифметичних похибок при опрацюванні значних масивів первинної інформації. Зазначена обставина імперативно актуалізує необхідність подальшої інтенсифікації процесів автоматизації документообігу та впровадження сучасних технологічних рішень для нівелювання впливу «людського фактора» у системі розрахунків.

Досліджений масив первинної документації та локальних нормативних актів виступає фундаментальним підґрунтям для формування релевантної інформаційної бази, необхідної для реалізації наступних стадій технологічного циклу — прецизійного нарахування заробітної плати, обчислення регламентованих утримань та систематизації даних на синтетичному рахунку 661. Методологічні та прикладні аспекти реалізації зазначених процедур підлягатимуть детальному аналізу у межах підрозділу 2.2.

2.2. Процедури нарахування заробітної плати та узагальнення облікової інформації в регістрах

Процедура нарахування заробітної плати ідентифікується як центральна ланка (ядро) технологічного процесу обліку розрахунків із персоналом, оскільки саме на цій стадії реалізується трансформація масивів первинної інформації у верифіковані вартісні показники.

У межах зазначеного етапу дані табелів обліку робочого часу, розпорядчих кадрових актів та рішень щодо матеріального стимулювання конвертуються у конкретні грошові суми, що детермінують обсяг поточних зобов'язань підприємства перед трудовим колективом та державною фіскальною системою.

Методологічна архітектура обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «СВТ» вибудована у строгій відповідності до концептуальних приписів Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку (наказ МФУ № 291) та імперативних норм НП(С)БО 26 «Виплати працівникам». Системна імплементація цих нормативних регламентів дозволяє підприємству забезпечити прецизійну точність формування облікових даних, які на наступних стадіях акумулюються у реєстрах синтетичного обліку, зокрема на субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою».

Методологічний базис процедури нарахування винагороди персоналу безпосередньо корелює з імплементованою на підприємстві формою оплати праці, що, у свою чергу, детермінується концептуальними підходами до нормування трудових витрат.

Нормативно-правова регламентація цього процесу зафіксована у положеннях Глави VI КЗпП України (статті 85–93), яка диференціює чотири фундаментальні типи норм: виробітку, часу, обслуговування та чисельності. Згідно з імперативними приписами ст. 86 КЗпП, процедура запровадження або актуалізації зазначених нормативів потребує обов'язкового узгодження з представницьким органом трудового колективу, а ст. 88 наголошує на

необхідності забезпечення нормальних умов праці як прелімінарної умови для розробки об'єктивних норм.

Як обґрунтовано доводять у своїх дослідженнях А. Семенченко та О. Ачкасова, інститут нормування наділений специфічною функціональною дихотомією.

З одного боку, він ідентифікується як стратегічний інструмент раціональної дислокації робочого часу та прецизійного моніторингу продуктивності людського капіталу. З іншого — нормування виступає безпосереднім детермінантом вартісних параметрів заробітної плати, що набуває критичного значення при застосуванні відрядної моделі оплати, оскільки прямо впливає на величину індивідуального заробітку працівника. Хоча на ТОВ «СВТ» наразі домінує погодинна форма оплати, розуміння цих принципів є необхідним для верифікації обґрунтованості встановлених посадових окладів та оцінки інтенсивності праці виробничого персоналу. Хоча локальний нормативний базис ТОВ «СВТ», зокрема Положення про оплату праці (п. 2.4.1), детермінує потенційну варіативність систем матеріальної винагороди, передбачаючи імплементацію як погодинної, так і відрядної моделей, актуальна практика суб'єкта господарювання характеризується методологічною моністичністю.

Емпіричний аналіз архітекτονіки чинного штатного розпису від 05.01.2026 р. верифікує, що для всіх без винятку професійних категорій — від вищого керівного складу та основної виробничої ланки (операторів) до адміністративного персоналу та фахівців із числа осіб з інвалідністю — встановлено жорстко фіксовані місячні посадові оклади. Зазначена обставина свідчить про те, що в поточному операційному циклі на підприємстві де-факто застосовується виключно почасова форма оплати праці, яка інтегрована з нормативним фондом робочого часу згідно з виробничим календарем.

У межах цієї моделі вартісна величина заробітку кожного працівника ідентифікується через прикладну аплікацію розрахункового алгоритму (2.1) у строгій пропорційній залежності від обсягу фактично реалізованих трудовитрат. Збереження відрядної системи як потенційної регуляторної опції у внутрішньому

Положенні виступає стратегічним інструментом забезпечення майбутньої адаптивності системи обліку. Проте на сучасному етапі розвитку ТОВ «СВТ» її практична реалізація визнана недоцільною, що об'єктивно обумовлено високим ступенем гомогенності (однорідності) поліграфічної продукції та стабільним характером технологічних процесів аркушевого друку.

Технологічний цикл нарахування матеріальної винагороди персоналу ТОВ «СВТ» ідентифікується як структурована послідовність шести взаємопов'язаних етапів, що забезпечують поетапну трансформацію вхідної первинної інформації у верифіковані вартісні показники зобов'язань перед трудовим колективом.

Цей алгоритм охоплює повний масив облікових процедур: від первісної акумуляції та контролю розпорядчих актів і табелів до прецизійної детермінації «чистого» заробітку, що підлягає фактичній виплаті конкретному співробітнику. Логічну архітектуру та ієрархічну детермінованість зазначеного технологічного процесу візуалізовано у формі узагальненої схеми на рисунку 2.1. Така етапність дозволяє мінімізувати ризики виникнення системних похибок та забезпечує належний рівень внутрішнього контролю на кожній стадії розрахункових операцій.

Згідно з методологічною архітектурою, візуалізованою на рисунку 2.1, технологічний цикл нарахування матеріальної винагороди на ТОВ «СВТ» ініціюється стадією акумуляції та верифікації вхідного масиву первинної документації (етап 1).

На цьому етапі реалізується збір розпорядчих документів, зокрема табелів обліку використання робочого часу (типова форма № П-5), кадрових наказів та управлінських рішень щодо матеріального стимулювання (преміювання). Друга фаза алгоритму детермінує вартісну величину основної заробітної плати через прикладну аплікацію розрахункової моделі, що базується на пропорційному співвідношенні посадового окладу до фактично реалізованих трудовитрат у межах нормативного часового ліміту місяця. Зазначений підхід ідентифікується як найбільш релевантний для почасової моделі оплати праці, що імплементована на підприємстві.



Рисунок 2.1 – Алгоритм нарахування заробітної плати на ТОВ «СВТ»

Джерело: розроблено автором на основі [Додаток Л], [7], [11], [46]

Ітерація № 3 акумулює розрахункові процедури щодо додаткової заробітної плати, охоплюючи нарахування відпускних сум, компенсацій за період тимчасової непрацездатності, а також масиву доплат і надбавок, легітимізованих локальним Положенням про оплату праці. Четвертий рівень алгоритму фокусується на реалізації фіскальних зобов'язань працівника через механізм обов'язкових утримань: податку на доходи фізичних осіб за ставкою 18 % та військового збору, величина якого з 01.12.2024 р. ідентифікована на рівні 5 %.

Методологічна диференціація п'ятого етапу полягає у нарахуванні єдиного соціального внеску (22 %), який, на відміну від попередніх фіскальних інструментів, не зменшує номінальний дохід персоналу, а формує додаткове навантаження на операційні витрати підприємства. Завершальна стадія (етап 6) спрямована на детермінацію «чистого» заробітку до виплати, що вимагає врахування суми авансу, виданого за результатами першої половини місяця. Як слушно обґрунтовує І. С. Варламова, технологія облікового відображення виплат вимагає жорсткої делімітації (розмежування) нарахованих та фактично виплачених сум на субрахунок 661, що є критичним для достовірності звітності. Водночас, за твердженням С.І. Дробязка, саме на цьому фінальному етапі генерується релевантна інформаційна база, що використовується менеджментом ТОВ «СВТ» для здійснення прецизійного управлінського контролю за капіталізацією трудових витрат.

Для системної акумуляції та узагальнення інформаційних масивів щодо розрахунків із персоналом у частині винагороди за працю на підприємстві застосовується пасивний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», де в ролі основного операційного регістра виступає субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою».

Методологія відображення операцій на зазначеному субрахунку базується на чіткій делімітації потоків: за кредитовим оборотом верифікується вартісна величина нарахованої заробітної плати, включаючи її основну та додаткову складові, а також увесь масив заохочувальних та компенсаційних виплат. Водночас дебетова сторона субрахунку акумулює відомості про фактично реалізовані виплати персоналу та обсяги обов'язкових фіскальних утримань, зокрема податку на доходи фізичних осіб та військового збору.

Сформоване кредитове сальдо за цим рахунком ідентифікується як об'єктивний вартісний показник поточної кредиторської заборгованості суб'єкта господарювання перед працівниками на відповідну звітну дату. Специфіку та зміст типових господарських операцій, що детермінують динаміку нарахувань та

виплат у системі бухгалтерського обліку ТОВ «СВТ», прецизійно систематизовано у формі кореспонденції рахунків у таблиці 2.4

Таблиця 2.4 – Типові кореспонденції рахунків з обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «СВТ»

Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
	Дебет	Кредит
Нараховано заробітну плату операторам друкарського обладнання (виробничий персонал)	23	661
Нараховано заробітну плату адміністративному персоналу	92	661
Нараховано заробітну плату персоналу збуту	93	661
Нараховано відпускні (за рахунок забезпечення / поточних витрат)	471, 23	661
Нараховано ЄСВ 22 % на фонд оплати праці	23, 92, 93	651
Утримано ПДФО 18 % із заробітної плати	661	641/ПДФО
Утримано військовий збір 5 %	661	642/ВЗ
Виплачено заробітну плату з поточного рахунка	661	311

Джерело: складено автором на основі [46], [Додаток З], [Додаток И], [Додаток К]

Як свідчать дані таблиці, на ТОВ «СВТ» витрати на оплату праці чітко диференціюються за трьома витратними рахунками (23, 92, 93) залежно від функціональних обов'язків персоналу. Це дозволяє підприємству забезпечити коректне калькулювання виробничої собівартості поліграфічної продукції та відокремити витрати періоду (адміністративні та збутові), що повністю відповідає вимогам НП(С)БО 16 «Витрати».

Аналітичний облік розрахунків із персоналом у частині оплати праці на ТОВ «СВТ» структурований за принципом прецизійної персоніфікованої деталізації у розрізі кожного штатного співробітника.

Регламентована процедура ініціюється відкриттям особового рахунку працівника (типова форма № П-2) на підставі розпорядчого акта про зарахування до штату (форма № П-1), що дозволяє забезпечити безперервну кумуляцію відомостей про нараховану винагороду, здійснені фіскальні утримання та фактичні виплати протягом усього періоду трудової діяльності на підприємстві.

Роль домінантного аналітичного регістру, що забезпечує логічне групування розрахункових даних, виконує розрахунково-платіжна відомість (типова форма №П-6) або спеціалізована розрахункова відомість (форма № П-7). Формування цих регістрів здійснюється з щомісячною дискретністю за результатами

комплексної обробки табелів обліку робочого часу та іншого масиву первинної документації. Як обґрунтовано доводять у своїх наукових працях О. В. Мелень та О. А. Потоцька, розрахункова відомість ідентифікується як стратегічний зведений документ, що акумулює результати обробки первісних даних та виступає легітимною підставою для валідації операцій у системі синтетичних рахунків бухгалтерського обліку.

Слід акцентувати, що саме через механізм розрахункової відомості реалізується технологічний перехід від дискретних первинних показників до консолідованого синтетичного обліку, що створює методичний фундамент для здійснення прецизійного управлінського контролю за капіталізацією витрат на персонал. Систематизований перелік та функціональне призначення ключових регістрів аналітичного обліку, що інтегровані у технологічний цикл ТОВ «СВТ», репрезентовано у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Регістри аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «СВТ»

Регістр	Призначення в обліковому процесі
Особовий рахунок працівника (форма № П-2)	Накопичення інформації про нарахування і виплати по кожному працівнику за весь період роботи на підприємстві
Розрахунково-платіжна відомість (форма № П-6)	Розрахунок місячної заробітної плати, утримань та сум до виплати по підприємству в цілому з поєднанням розрахункової та платіжної функцій
Розрахункова відомість (форма № П-7)	Розрахунок нарахувань і утримань по працівниках без платіжної частини
Табель обліку використання робочого часу (форма № П-5)	Облік фактично відпрацьованого часу як підстава для нарахування погодинної оплати

Джерело: складено автором на основі [21]

Специфічним сегментом у структурі додаткової винагороди персоналу ТОВ «СВТ» виступає оплата періодів тимчасової непрацездатності, що потребує особливого методологічного підходу до капіталізації витрат.

Відповідно до імперативних приписів ст. 22 Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» № 1105-XIV, на підприємстві реалізується двокомпонентний механізм фінансування зазначених виплат. Процедура передбачає, що вартісне навантаження за перші п’ять календарних днів хвороби акумулюється за рахунок власних ресурсів

роботодавця (що відображається за дебетом витратних рахунків 23, 92, 93 у кореспонденції з Кредитом 663), тоді як фінансування, починаючи з шостої доби непрацездатності, делегується Фонду соціального страхування України із застосуванням розрахункового рахунку 378 «Розрахунки з іншими дебіторами».

Легітимною підставою для ініціації нарахувань ідентифікується листок непрацездатності (е-лікарняний), верифікація та формування якого здійснюється через інтегрований доступ до електронного Реєстру.

Методологічна дивергенція між процедурами розрахунку лікарняних та відпускних виплат на ТОВ «СВТ» детермінована застосуванням спеціалізованого Порядку № 1266. На відміну від алгоритмів Порядку № 100, зазначений регламент передбачає обчислення середньоденного заробітку на основі сукупних виплат за 12-місячний ретроспективний період, поділених на кількість фактично відпрацьованих днів, що виключає використання моделі календарних днів із відніманням святкового фонду часу.

В обліковому контурі підприємства для прецизійної делімітації інформаційних потоків використовується пасивний рахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами». Застосування цього рахунку замість традиційного субрахунку 661 дозволяє уникнути методологічного змішування соціальних трансфертів із фондом оплати праці, що є критично важливим для формування достовірних аналітичних реєстрів та забезпечення прозорості фінансової звітності ТОВ «СВТ».

Технологія нарахування заробітної плати на ТОВ «СВТ» нерозривно інтегрована з алгоритмами виконання фіскальних зобов'язань, що детерміновані актуальними нормами податкового законодавства України.

Процес трансформації нарахованого доходу у суму до видачі «на руки» передбачає імплементацію механізму обов'язкових утримань. Зокрема, із бази оподаткування вираховується податок на доходи фізичних осіб за ставкою 18 % (згідно з п. 167.1 ст. 167 ПКУ) та військовий збір. Слід акцентувати на суттєвій трансформації фіскального навантаження: відповідно до Закону України від 10.10.2024 р. № 4015-IX, з метою забезпечення збалансованості бюджету в умовах

воєнного стану, ставка військового збору була інтенсифікована з 1,5 % до 5 %, починаючи з 01.12.2024 р.

Методологічно важливою для облікового апарату підприємства є норма щодо розмежування податкових періодів: доходи, які були нараховані за результатами праці до моменту легітимізації Закону № 4015 (включно з листопадом 2024 р.), підлягають оподаткуванню за ретроспективною ставкою 1,5 %, незалежно від фактичної дати проведення виплати.

Окрім утримань, що зменшують номінальний заробіток працівника, ТОВ «СВТ» як роботодавець здійснює нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за ставкою 22 % (ч. 5 ст. 8 Закону № 2464-VI), що формує додатковий вектор операційних витрат підприємства. Як слушно зауважує О. А. Подолянчук, стабільність загального порядку оподаткування у воєнний період не нівелює необхідність прецизійної уваги бухгалтерії до змінних параметрів (зокрема, ставки військового збору) під час перехідних етапів, що є критичним для запобігання фіскальним ризикам

Консолідований масив інформації щодо регламентованих ставок податків та зборів, які інтегровані у розрахункову модель підприємства у 2026 р., систематизовано у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Ставки податків та зборів із заробітної плати, що застосовуються на ТОВ «СВТ» у 2026 р.

Платіж	Ставка	База нарахування	Нормативна підстава
Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО)	18 %	Нарахована заробітна плата (утримання)	п. 167.1 ст. 167 ПКУ [170–171]
Військовий збір (ВЗ)	5 %	Нарахована заробітна плата (утримання)	п. 16 ¹ підрозд. 10 розд. XX ПКУ
Єдиний внесок (ЄСВ)	22 %	Фонд оплати праці (нарахування за рахунок роботодавця)	ч. 5 ст. 8 ЗУ № 2464-VI

Джерело: складено автором на основі [7], [11], [30]

Сукупне фіскальне навантаження на номінальний дохід працівника ТОВ «СВТ» у формі обов'язкових утримань ідентифікується на рівні 23 % (18 % ПДФО та 5 % військового збору), тоді як обсяг додаткових зобов'язань роботодавця у вигляді єдиного внеску акумулює 22 % від нарахованого фонду оплати праці.

Прецизійне розуміння архітектури зазначених платежів виступає детермінуючим чинником для стратегічного планування видатків на персонал та об'єктивної оцінки реальної вартості трудового потенціалу для суб'єкта господарювання. З метою емпіричної верифікації регламентованого порядку нарахування винагороди, здійснення утримань та детермінації фінальної суми до виплати, доцільно розглянути прикладну ситуацію на основі даних оператора друкарського обладнання Мінченко (Михальчук) Л. М. за березень 2026 р..

Згідно з розпорядчим актом № 5 від 16.03.2026 р. та даними первинного обліку робочого часу, працівниці було легітимізовано право на щорічну основну відпустку тривалістю 10 календарних днів (із 16 по 25 березня 2026 р. включно) [172–173]. Решту робочих днів звітного періоду було відпрацьовано у повному обсязі. Базовим вартісним параметром для подальшої алгоритмізації виплат виступає місячний посадовий оклад, зафіксований штатним розписом підприємства від 05.01.2026 р. на рівні 54 375,00 грн. Консолідовані результати арифметичної детермінації нарахувань та фіскальних утримань за березень 2026 р. прецизійно систематизовано у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Розрахунок заробітної плати оператора друкарського обладнання Михальчук Л. М. за березень 2026 р., грн

Показник	Сума, грн
Посадовий оклад (згідно зі штатним розписом від 05.01.2026 р.)	54 375,00
Робочих днів за графіком у березні 2026 р.	20
Відпрацьовано робочих днів (за вирахуванням періоду відпустки 16–25.03.2026 р.)	13
Заробітна плата за відпрацьований час ($54\,375 / 20 \times 13$)	35 343,75
Відпускні (середньоденна з/п $1\,843,22 \times 10$ к. дн.)	18 432,20
Усього нараховано	53 775,95
Утримано ПДФО (18 %)	9 679,67
Утримано військовий збір (5 %)	2 688,80
До виплати («на руки»)	41 407,48
<i>Нараховано ЄСВ роботодавцем (22 %)</i>	<i>11 830,71</i>

Джерело: розраховано автором на основі [Додаток В], [Додаток Д], [Додаток Ж]

Методологічний алгоритм детермінації середньоденної винагороди для нарахування відпускних виплат на ТОВ «СВТ» реалізовано у строгій відповідності до приписів Порядку № 100.

Арифметичний розрахунок базується на пропорційному співвідношенні сукупного доходу працівника за 12-місячний ретроспективний період до кількості календарних днів у році, зменшеної на нормативний фонд святкового та неробочого часу. Для 2026 звітнього року цей показник ідентифікований на рівні 354 календарних днів, що зумовило отримання середньоденного заробітку в розмірі 1 843,22 грн ($54\,375,00 \times 12 / 354$).

Вартісна величина єдиного соціального внеску (ЄСВ), нарахованого за ставкою 22 % на сукупний дохід працівниці (53 775,95 грн), становить 11 830,71 грн. З огляду на професійну належність Мінченко Л. М. до категорії основного виробничого персоналу, зазначене фіскальне навантаження підлягає капіталізації у складі виробничої собівартості продукції через кореспонденцію Дт 23 — Кт 651. На підставі результатів прикладного розрахунку, систематизованих у таблиці 2.7, у системі бухгалтерського обліку ТОВ «СВТ» ініціюється комплекс взаємопов'язаних записів, що прецизійно верифікують повний цикл трансформації трудових зусиль у фінансові зобов'язання:

- Дт 23 — Кт 661 (53 775,95 грн) — легітимізація нарахування заробітної плати оператору виробничого підрозділу;
- Дт 23 — Кт 651 (11 830,71 грн) — відображення зобов'язань із соціального внеску за рахунок коштів підприємства;
- Дт 661 — Кт 641/ПДФО (9 679,67 грн) — реалізація фіскальної прерогативи через утримання податку на доходи фізичних осіб;
- Дт 661 — Кт 642/ВЗ (2 688,80 грн) — виконання зобов'язань щодо утримання військового збору за ставкою 5 %;
- Дт 661 — Кт 311 (41 407,48 грн) — детермінація факту остаточного погашення заборгованості перед персоналом через перерахування «чистого» доходу з поточного рахунка

Апробований приклад ідентифікується як емпірична верифікація послідовної імплементації регуляторних приписів щодо оплати праці, що гарантує цілісність та повноту відображення транзакцій у бухгалтерському контурі ТОВ «СВТ»

Зазначена розрахункова ситуація наочно візуалізує методологічну складність сучасного обліку виплат: трансформація статусу лише одного працівника (за умови поєднання відпрацьованого часу та періоду відпустки) генерує квінтет взаємопов'язаних кореспонденцій рахунків. Кожен із цих записів детермінований специфічною нормою права та підлягає окремій контрольній верифікації за відповідними параметрами.

Функціональне призначення розрахункової відомості на підприємстві виходить за межі прецизійної калькуляційної фіксації, трансформуючись у дієвий механізм превентивного внутрішнього моніторингу. Згідно з науковими підходами В. І. Бойка, процедура верифікації підсумкових параметрів відомості із табельними даними та штатним розписом дозволяє головному бухгалтеру ідентифікувати та нівелювати ймовірні арифметичні дисонанси або методологічні девіації ще до стадії їх остаточної легітимізації на рахунках синтетичного обліку.

Таким чином, технологічний цикл нарахування винагороди та систематизації інформації в регістрах ТОВ «СВТ» реалізується у строгій відповідності до імперативів національного законодавства та уніфікованої методики облікового процесу. Розрахунково-платіжна відомість ідентифікується як базисний консолідуючий документ, що забезпечує логічну трансформацію масивів первинних даних у консолідований синтетичний облік на рахунку 661, тоді як прецизійна аналітика у розрізі кожного співробітника створює релевантну базу для здійснення комплексного контролю розрахунків із персоналом. Подальший алгоритм трансляції цих даних у систему фінансової, статистичної та фіскальної звітності підприємства підлягатиме детальному аналізу у межах підрозділу 2.3.

2.3. Узагальнення результатів облікового процесу з оплати праці в системі рахунків і звітності

Завершальною стадією технологічного циклу обліку розрахунків із персоналом на ТОВ «СВТ» виступає системне узагальнення інформаційних масивів, акумульованих на субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою», у реєстрах синтетичного обліку з їх наступною трансляцією у показники фінансової, статистичної та фіскальної звітності.

Саме на цьому етапі реалізується змістовна трансформація дискретних первинних даних, зафіксованих у табелях обліку робочого часу та розрахунково-платіжних відомостях, у консолідовані індикатори, що детермінують уявлення зовнішніх стейкхолдерів про реальний обсяг операційних витрат на персонал та стан поточних зобов'язань суб'єкта господарювання перед трудовим колективом і державною фіскальною системою.

Методологія узагальнення облікової інформації з оплати праці на досліджуваному підприємстві ґрунтується на послідовному алгоритмі, що охоплює чотири логічно детерміновані етапи. Цей шлях забезпечує поетапний перехід від первинної реєстрації фактів господарського життя до формування верифікованого масиву звітної документації, що подається зовнішнім користувачам.

Концептуальну архітектуру та ієрархічну послідовність зазначеного технологічного процесу прецизійно візуалізовано у формі узагальненої схеми на рисунку 2.2.

Згідно з методологічною архітектурою, візуалізованою на рисунку 2.2, технологічний процес систематизації та узагальнення облікової інформації на ТОВ «СВТ» ініціюється стадією логічного групування дискретних записів за відповідними кореспонденціями у Журналі 5.

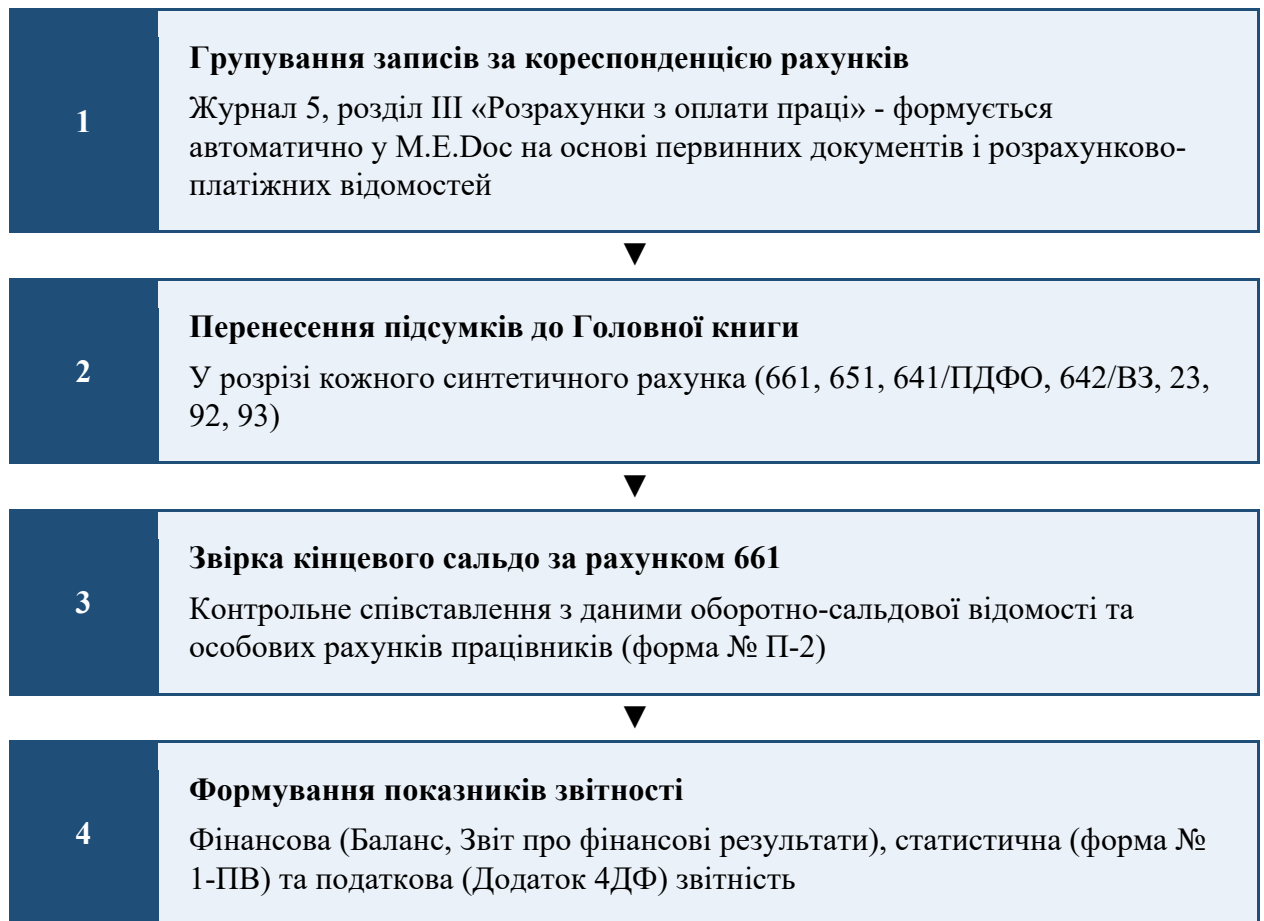


Рисунок 2.2 – Послідовність узагальнення облікової інформації з оплати праці на ТОВ «СВТ»

Джерело: розроблено автором на основі [24]

Спеціалізований розділ III цього реєстру детермінований виключно для акумуляції даних щодо розрахунків із персоналом, що дозволяє забезпечити первинну концентрацію інформаційних масивів (етап 1). На другій фазі алгоритму реалізується трансляція кумулятивних оборотів до Головної книги, де інформація деталізується у розрізі кожного синтетичного рахунку: від базового субрахунку 661 та фіскальних реєстрів (651, 641/ПДФО, 642/ВЗ) до витратних об'єктів капіталізації трудових зусиль (23, 92, 93).

Ітерація № 3 ідентифікується як критичний вузол внутрішнього моніторингу, що передбачає проведення прецизійної процедури звірки кінцевого сальдо субрахунку 661. Контрольне зіставлення цих показників із параметрами оборотно-сальдової відомості та персоналізованими даними особових рахунків (форма № П-2) виступає імперативною умовою для забезпечення методологічної узгодженості між аналітичним та синтетичним контурами обліку.

Фіналізація технологічного циклу (етап 4) спрямована на трансформацію верифікованого масиву даних у систему звітності, що подається зовнішнім стейкхолдерам. Цей етап охоплює формування: фінансових індикаторів (Баланс, Звіт про фінансові результати); статистичних метрик (форма № 1-ПВ «Звіт з праці»); фіскальних звітів (Додаток 4ДФ Об'єднаної звітності).

Слід акцентувати, що на ТОВ «СВТ» зазначений архітектонічний процес реалізується через технологічне середовище програмного комплексу М.Е.Дос. Це забезпечує автоматичну генерацію зведених реєстрів та імплементацію алгоритмів вбудованого контролю, що практично нівелює ризики виникнення арифметичних девіацій та гарантує ідентичність даних на всіх ієрархічних рівнях облікової системи. Динаміку залишків на рахунку 661 за досліджуваний період наведено у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8 – Динаміка кредитового сальдо рахунку 661 ТОВ «СВТ» за 2023-2025 рр.

Показник	2023	2024	2025
Кредитове сальдо рах. 661 на 31.12, грн	48 072,67	269 761,79	443 779,27
Темп зростання до попереднього року, %	-	561,2	164,5
Абсолютне відхилення до попереднього року, грн	-	221 689,12	174 017,48

Джерело: складено автором на основі [Додаток З]; [Додаток II], [Додаток К]

Емпіричні дані таблиці 2.8 верифікують суттєву ескалацію обсягу поточних зобов'язань ТОВ «СВТ» перед персоналом, що є прямим наслідком стратегічного розширення операційної діяльності.

Протягом досліджуваного ретроспективного періоду кредитове сальдо за субрахунком 661 продемонструвало стрімку висхідну динаміку, збільшившись із 48,1 тис. грн до 443,8 тис. грн, що еквівалентно зростанню у понад дев'ять разів. Найбільш інтенсивний темп приросту ідентифіковано у 2024 р. (561,2 %), що хронологічно корелює з фазою активного масштабування штатної чисельності до 29 осіб у 2025 р. Зокрема, такий стрибок детермінований укомплектуванням основного виробничого підрозділу 16 операторами друкарського обладнання для забезпечення повного циклу офсетного друку. У 2025 р. вектор динаміки характеризується певною децелерацією (сповільненням до рівня 164,5 %), що

ідентифікується як ознака переходу підприємства до стадії стабілізації кадрової архітектури та консолідації фонду оплати праці. Акумуляоване станом на 31.12.2025 р. кредитове сальдо у розмірі 443 779,27 грн за своєю економічною суттю репрезентує вартісну величину нарахованої, проте фактично не виплаченої на звітну дату винагороди за другу половину грудня.

Методологічно такий стан розрахунків повністю відповідає регламентованому графіку: згідно з приписами п. 3.3 локального Положення про оплату праці та імперативними нормами ст. 115 КЗпП України, фіналізація виплат за вказаний період детермінована 7-м числом наступного календарного місяця. Таким чином, наявне сальдо є технічною заборгованістю, що виникає в межах нормального операційного циклу та свідчить про належне дотримання підприємством платіжної дисципліни.

Зобов'язання, акумуляовані на субрахунку 661, ідентифікуються як стратегічна складова поточних пасивів ТОВ «СВТ» та підлягають прецизійній трансляції до Балансу (Звіту про фінансовий стан, форма № 1-м) за рядком 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці».

Процес капіталізації трудових витрат у системі фінансових результатів підприємства характеризується чіткою функціональною диференціацією: винагорода виробничого персоналу інтегрується у виробничу собівартість, що відображається у складі показника рядка 2050 «Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)», тоді як витрати на оплату праці адміністративної ланки детермінують вартісну величину загальногосподарських видатків за рядком 2130.

Слід акцентувати на специфіці архітекtonіки Звіту про фінансові результати суб'єкта малого підприємництва (форма № 2-м): методологічна парадигма НП(С)БО 25 не передбачає наявності автономної статті для виокремлення витрат на оплату праці, що зумовлює їх кумулятивне включення до агрегованих індикаторів собівартості та інших операційних витрат [189–190]. Відтак, зовнішній стейкхолдер позбавлений можливості верифікації реального обсягу

видатків на персонал без безпосереднього опрацювання внутрішніх аналітичних регістрів обліку, що є характерною ознакою спрощеної моделі звітування.

Поелементне розкриття інформації про сукупні витрати на людський капітал забезпечується у межах Приміток до фінансової звітності (форма № 5). У цьому регістрі витрати на персонал детальним чином систематизуються у складі загальних елементів операційних витрат за рядком 2505, що дозволяє забезпечити необхідний рівень інформативної прозорості щодо структури видатків підприємства.

Окрім формування фінансових індикаторів, узагальнені масиви даних субрахунку 661 ідентифікуються як фундамент для генерування статистичної та податкової звітності з праці, що забезпечує виконання інформаційних запитів державних регуляторів.

Методологічна значущість цього етапу полягає у забезпеченні тотожності показників у різних формах звітування, що досягається шляхом прецизійної трансляції залишків та оборотів за розрахунками з персоналом у відповідні звітні регістри. Систематизовану архітектуру відображення параметрів оплати праці у розрізі ключових форм звітності, які формуються в обліковій системі ТОВ «СВТ», репрезентовано у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 – Відображення інформації про розрахунки з оплати праці у формах звітності ТОВ «СВТ»

Форма звітності	Показник / рядок	Зміст інформації
Баланс (Звіт про фінансовий стан), форма № 1-м	р. 1630	Обсяг поточної кредиторської заборгованості перед персоналом (Кредитове сальдо рах. 661)
Звіт про фінансові результати, форма № 2-м	р. 2050	Витрати на оплату праці виробничого персоналу у складі собівартості реалізації (Дебет рах. 23)
Звіт про фінансові результати, форма № 2-м	р. 2130	Витрати на оплату праці адміністративної ланки у складі загальногосподарських витрат (Дебет рах. 92)
Примітки до фінансової звітності, форма № 5	р. 2505	Поелементне розкриття сукупних витрат на персонал у складі операційних видатків
Звіт з праці, форма № 1-ПВ (місячна)	розд. I, II	Параметри середньооблікової чисельності, динаміка ФОП та компонентна структура виплат
Об'єднана звітність (Додаток 4ДФ)	розд. I	Персоніфіковані дані про нараховані доходи, утримані суми ПДФО, військового збору та базу для ЄСВ

Джерело: складено автором на основі [20]

Аналіз архітектоніки таблиці 2.9 дозволяє констатувати, що інформаційні масиви субрахунку 661 ідентифікуються як стратегічний фундамент для одночасного задоволення детермінованих запитів трьох ключових груп користувачів.

1. Зовнішні стейкхолдери фінансової звітності (інвестори, кредитори, контрагенти) отримують верифіковані дані через показники Балансу та Звіту про фінансові результати, що дозволяє їм об'єктивно оцінити обсяг поточних зобов'язань підприємства та структуру капіталізації трудових витрат.

2. Органи державної статистики використовують інформацію рахунку 661 через механізм місячної форми № 1-ПВ «Звіт з праці». Цей реєстр акумулює прецизійні дані щодо середньооблікової чисельності штатного персоналу, вартісної величини фонду оплати праці та компонентної архітектоніки здійснених виплат. Державна фіскальна система реалізує функцію контролю через Об'єднану звітність (зокрема Додаток 4ДФ), у якій відображаються деталізовані відомості про нараховані доходи, обсяги утриманого податку на доходи фізичних осіб та військового збору, а також базу для нарахування єдиного соціального внеску.

Таким чином, у технологічному контурі ТОВ «СВТ» субрахунок 661 виконує функцію універсального інформаційного вузла, який інтегрує первинну аналітику у розрізі кожного працівника із консолідованими показниками звітності, гарантуючи прозорість, достовірність та контрольованість розрахунків із персоналом на всіх ієрархічних рівнях управління

Імперативною контрольною процедурою облікового апарату ТОВ «СВТ» ідентифікується прецизійна верифікація показників Додатка 4ДФ із кредитовими оборотами субрахунку 661 та дебетовими потоками фіскальних реєстрів 651, 641/ПДФО та 642/ВЗ. Зазначений механізм зіставлення дозволяє підтвердити методологічну тотожність нарахованих персоналу доходів обсягам фактично сформованих податкових зобов'язань підприємства. Аналогічний алгоритм моніторингу реалізується через процедуру звірки індикаторів місячної статистичної форми № 1-ПВ із даними оборотно-сальдової відомості за рахунком 661 у частині ідентифікації реальної вартісної величини фонду оплати праці.

Імплементація такої багаторівневої архітектури контролю забезпечує внутрішню системну узгодженість усіх форм звітності та виступає дієвим інструментом превентивного виявлення й нівелювання ймовірних методологічних похибок ще до стадії їх офіційної трансляції до державних регуляторів. Це дозволяє підприємству підтримувати високий рівень платіжної дисципліни та гарантувати беззаперечну достовірність звітної інформації про капіталізацію трудових витрат у межах операційного циклу.

Трансформація інформаційних потоків щодо оплати праці на ТОВ «СВТ» ідентифікується як цілісний технологічний ланцюг, що охоплює п'ять ієрархічно детермінованих етапів, які забезпечують поетапну конвертацію первинних даних у консолідовані показники звітності.

1. Генерація первинної бази даних здійснюється через табелювання фактичних трудовитрат персоналу, що дозволяє легітимізувати підстави для нарахування винагороди.
2. Вартісна детермінація виплат реалізується через механізм розрахунково-платіжної відомості, яка трансформує показники відпрацьованого часу у прецизійні суми нарахувань та фіскальних утримань.
3. Синтетична реєстрація транзакцій передбачає відображення верифікованих сум у системі бухгалтерських рахунків через формування відповідних кореспонденцій.
4. Системна кумуляція даних забезпечується за допомогою оборотно-сальдової відомості, яка інтегрує розрізнені записи у єдиний інформаційний масив за кожним синтетичним рахунком.
5. Фіналізація облікового циклу полягає у трансляції підсумкових показників до Балансу, Звіту про фінансові результати та спеціалізованих форм статистичної звітності, що формують інформаційне середовище для зовнішніх стейкхолдерів

Методологічна узгодженість та ідентичність даних на кожному з етапів цього ланцюга виступає імперативною передумовою забезпечення беззаперечної достовірності звітних індикаторів щодо витрат на персонал та стану розрахунків із трудовим колективом.

Водночас результати критичного аналізу організації облікових процедур на ТОВ «СВТ» дозволили ідентифікувати суттєвий методологічний дисонанс у побудові аналітичного контуру субрахунку 661.

Наразі інформаційна архітектура цього регістру базується виключно на принципі персоніфікації (за прізвищами працівників), що зумовлює відсутність системної делімітації виплат за їх економічним змістом (основна та додаткова заробітна плата, преміальні виплати, відпускні, допомога з непрацевдатності) та за відповідними структурними одиницями. На системний характер подібних методологічних дефіцитів в обліковій практиці суб'єктів малого підприємництва обґрунтовано вказують у своїх працях І.В. Феофанова та В.В. Голяк.

У прикладній площині такий підхід генерує інформаційний вакуум для менеджменту ТОВ «СВТ»: при виникненні потреби у верифікації обсягів нарахування, наприклад, відпускних сум виробничого персоналу за квартал або оцінки вартісного навантаження на бюджет через лікарняні адміністративної ланки, бухгалтер змушений здійснювати трудомістку ретроспективну обробку кожної розрахункової відомості вручну.

Якщо для етапу становлення підприємства у 2023 р. зі стабільним штатом у 7 осіб така модель була прийнятною, то в умовах масштабування бізнесу та зростання чисельності до 29 працівників у 2025–2026 рр. вона трансформується у критичне навантаження на обліковий апарат. Поділяючи наукову позицію І. Склярука, слід акцентувати на імперативній необхідності розширення системи аналітичних розрізів, що дозволить малим підприємствам отримувати прецизійну управлінську інформацію для контролю капіталізації трудових витрат. Слід також зауважити, що поглиблена деталізація аналітики за рахунком 661 ідентифікується як базовий фактор фасилітації (полегшення) процедур внутрішнього аудиту та підвищення якості верифікації розрахунків із персоналом.

Резюмуючи результати комплексного дослідження організаційно-методичних засад технологічного процесу обліку розрахунків із персоналом на ТОВ «СВТ», доцільно констатувати, що архітектоніка облікової системи

підприємства ідентифікується як така, що функціонує у строгій відповідності до імперативних приписів національного законодавства.

Легітимізація початкових стадій облікового циклу на підприємстві забезпечується через аплікацію уніфікованих форм первинної документації, регламентованих наказом Держкомстату України № 489. Це створює надійний методичний фундамент для верифікації трудовитрат та формування доказової бази бухгалтерських записів.

Процедура системної кумуляції та узагальнення облікових параметрів реалізується через розгалужену систему синтетичного та прецизійного аналітичного обліку на субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою».

Зазначений субрахунок виконує функцію центрального інформаційного вузла, який забезпечує безперервну трансляцію верифікованих даних у показники звітності різних рівнів детермінації: у контур спрощеної фінансової звітності, сформованої на засадах НП(С)БО 25; у масиви статистичних індикаторів з праці (форма № 1-ПВ); у систему фіскального звітування (Додаток 4ДФ), що гарантує прозорість взаємодії підприємства із трудовим колективом та державними регуляторами.

Динамічна ескалація кадрового потенціалу ТОВ «СВТ» та інтенсифікація вартісних параметрів нарахувань протягом 2023–2025 рр. (зростання ФОП у понад 34 рази) детермінували об'єктивну необхідність модернізації дискретних елементів технологічного процесу обліку.

Пріоритетним вектором удосконалення ідентифікується диверсифікація аналітичних сегментів субрахунку 661, що передбачає перехід від лінійної персоніфікації до багатовимірного розподілу даних за структурними одиницями та специфікованими видами виплат. Зазначена трансформація, посилена механізмами превентивного внутрішнього моніторингу та автоматизацією документообігу на засадах новітніх ІТ-рішень, виступає імперативною умовою забезпечення фіскальної безпеки підприємства.

Критичним викликом для облікової архітектури ТОВ «СВТ» стала необхідність адаптації до вимог національної кібербезпеки: включення

програмних продуктів російського походження (BAS та 1C) до переліку забороненого ПЗ згідно з постановою КМУ № 1335 від 22.10.2025 р. ініціювало невідкладну потребу у реінжинірингу системи.

Процес міграції на альтернативне ліцензійне програмне забезпечення вітчизняного виробництва безпосередньо корелює з перебудовою технології реєстрації та узагальнення трудових витрат. Весь спектр окреслених проблемних вузлів потребує ґрунтовної методичної проробки та формування прикладного інструментарію впровадження, що становить концептуальне ядро та змістове наповнення третього розділу цього дослідження.

Отже, узагальнюючи методологічні засади завершальної стадії облікового циклу, слід акцентувати, що субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» ідентифікується як стратегічний інформаційний вузол у технологічному контурі ТОВ «СВТ», який забезпечує системну конвергенцію масивів первинної реєстрації, персоніфікованої аналітики та агрегованих показників звітності.

Завдяки функціонуванню цього рахунку як центрального інтегратора даних, підприємство досягає прецизійної тотожності інформації на всіх ієрархічних рівнях — від первісної фіксації трудовитрат у табелях до верифікованої презентації зобов'язань у Балансі та спеціалізованих формах статистичного і фіскального моніторингу [192–193, 201]. Така архітектоніка облікового процесу не лише гарантує високу прозорість розрахунків із трудовим колективом, а й формує надійну доказову базу для зовнішніх стейкхолдерів, забезпечуючи абсолютну контрольованість капіталізації трудових витрат у системі управління підприємством.

У другому розділі проведено комплексне дослідження прикладних аспектів організації та методики технологічного процесу обліку розрахунків із персоналом на ТОВ «Сучасні виробничі технології», що дозволило сформулювати такі узагальнення.

1. Встановлено, що організаційне середовище обліку на ТОВ «СВТ» детерміноване переходом підприємства до моделі повного виробничого циклу, що зумовило експоненціальне зростання навантаження на обліковий апарат.

Внутрішнє регулювання оплати праці забезпечується через ієрархічну систему локальних актів: Наказу про облікову політику, Положення про оплату праці та штатного розпису. Аналіз штатної архітектури станом на 05.01.2026 р. засвідчив домінування виробничого персоналу (53,6 % чисельності), а динаміка бюджету виплат (зростання ФОП у понад 34 рази за 2023–2025 рр.) підтвердила трансформацію обліку розрахунків із персоналом у стратегічно значущу ділянку фінансового менеджменту підприємства .

2. Документальне забезпечення початкових стадій облікового процесу ґрунтується на прецизійному застосуванні уніфікованих форм первинної документації. Легітимізація трудовитрат реалізується через систему табелювання (форма № П-5), яка виступає базисом для нарахування винагороди за фактично відпрацьований час. Встановлено, що на підприємстві функціонує трирівнева система документообігу (облік складу, часу та нарахувань), яка забезпечує повноту верифікації господарських операцій та формування доказової бази для відображення транзакцій у регістрах.

3. Методологія нарахування заробітної плати на ТОВ «СВТ» реалізується через послідовний шестирівневий алгоритм, інтегрований із актуальними фіскальними регламентами. Розрахункова модель базується на погодинній формі оплати праці та враховує специфіку воєнного стану, зокрема інтенсифікацію військового збору до 5 % з грудня 2024 року. Емпірична перевірка розрахунків (на прикладі оператора Михальчук Л. М.) підтвердила методологічну точність диференціації виплат за Порядком № 100 та № 1266, а також коректність капіталізації ЄСВ (22 %) у складі виробничої собівартості через рахунок 23 «Виробництво».

4. Доведено, що субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» виконує функцію центрального інформаційного вузла, який забезпечує системну конвергенцію аналітичних даних та показників звітності. Технологічний цикл узагальнення інформації охоплює чотири ієрархічні етапи — від групування у Журналі 5 до трансляції у показники Балансу (ряд. 1630), статистичної форми № 1-ПВ та податкового Додатка 4ДФ. Застосування програмного комплексу М.Е.Дос

дозволяє підприємству автоматизувати формування зведених регістрів та імплементувати механізми превентивної звірки даних, що гарантує достовірність звітної інформації для зовнішніх стейкхолдерів.

5. Ідентифіковано суттєві методичні дефіцити в наявній системі обліку, що потребують подальшої модернізації. Ключовими проблемними вузлами визначено: недостатню глибину аналітичних розрізів рахунку 661 (відсутність розподілу за видами виплат та підрозділами), а також необхідність термінового реінжинірингу системи у зв'язку із санкційною заборонаю російського програмного забезпечення BAS/1С. Виявлені недоліки детермінують напрями вдосконалення обліково-аналітичного процесу, що будуть деталізовані у третьому розділі роботи.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ПРОЦЕСУ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

3.1. Послідовність і методичні прийоми аналізу фонду оплати праці та його структури

Аналіз фонду оплати праці (ФОП) виступає фундаментальним детермінантом економічного моніторингу господарської діяльності підприємства, оскільки витрати на людський капітал традиційно займають пріоритетну питому вагу у структурі операційних видатків. Пряма кореляція між рівнем вартісної обґрунтованості цих витрат та кінцевим фінансовим результатом зумовлює необхідність прецизійної діагностики трудових виплат.

Ефективна модель управління трудовими ресурсами ідентифікується як стратегічний чинник інтенсифікації операційного менеджменту, а результативні аналітичні показники у цій сфері створюють релевантну базу для легітимізації складних кадрових рішень. Відтак, комплексне оцінювання ефективності використання сукупного ресурсного потенціалу суб'єкта господарювання є неможливим без системного аналізу витрат на оплату праці.

Кінцевою метою аналітичного вивчення ФОП у ТОВ «Сучасні виробничі технології» (ТОВ «СВТ») визначається верифікація економічної доцільності видатків, ідентифікація внутрішніх резервів оптимізації коштів та генерація верифікованого інформаційного масиву для прийняття управлінських рішень щодо мотивації персоналу та стратегічного ціноутворення. Обліковий контур розрахунків із персоналом формує надійне підґрунтя не лише для ретроспективного контролю, а й для проспективного планування кадрової архітектури підприємства.

Системна парадигма аналізу ФОП на ТОВ «СВТ» базується на конвергенції оцінки фактично понесених витрат із предикативним моделюванням впливу менеджерських імпульсів на ефективність трудової діяльності. При цьому методичне та організаційне забезпечення аналітичних процедур прецизійно враховує галузеву специфіку поліграфічного виробництва, зокрема критичну необхідність дотримання раціональних пропорцій між основним та допоміжним виробничим персоналом.

Пріоритетним цільовим вектором аналітичного вивчення фонду оплати праці (ФОП) у ТОВ «Сучасні виробничі технології» (ТОВ «СВТ») визначається верифікація економічної доцільності видатків на персонал, ідентифікація прихованих внутрішніх резервів оптимізації фінансових ресурсів та генерація валідного інформаційного масиву для легітимізації управлінських імпульсів у сферах кадрового менеджменту, стимулювання праці та стратегічного ціноутворення.

При цьому обліковий контур розрахунків із персоналом ідентифікується як фундаментальне інформаційне підґрунтя, що забезпечує не лише ретроспективний моніторинг понесених витрат, а й виступає базисом для проспективного планування кадрового потенціалу суб'єкта господарювання.

Системна парадигма аналізу ФОП на підприємстві вимагає синергетичного поєднання ретроспективної оцінки фактично детермінованих витрат із предикативним моделюванням впливу менеджерських рішень на загальну результативність використання трудового ресурсу. Методологічне та організаційне забезпечення процедур обліку й оподаткування виплат персоналу повинно прецизійно адаптуватися до галузевих детермінант діяльності ТОВ «СВТ» та специфіки архітекtonіки його кадрової структури.

Особливої актуальності зазначений аспект набуває в умовах виробничої моделі підприємства, де технологія обліку праці зобов'язана релевантно відображати складність виробничих циклів, акцентуючи увагу на дотриманні раціональних пропорцій між основним та допоміжним виробничим персоналом.

Такий підхід дозволяє трансформувати дані бухгалтерського обліку на дієвий інструмент підвищення ефективності операційного менеджменту.

Методологічна алгоритмізація аналітичного моніторингу фонду оплати праці (ФОП) у ТОВ «СВТ» ґрунтується на послідовній імплементації п'яти ієрархічно детермінованих етапів, що забезпечують перехід від системної кумуляції та верифікації вихідних даних до інтегрального узагальнення результатів із формулюванням стратегічних висновків.

Зазначений технологічний ланцюг дозволяє забезпечити поетапну трансформацію дискретних облікових індикаторів у валідовану інформаційну базу для легітимізації обґрунтованих управлінських рішень у сфері кадрового менеджменту. Кожна аналітична ітерація процесу — від перевірки тотожності регістрів синтетичного обліку до факторної детермінації відхилень — виконує специфічну функцію в загальному контурі економічної діагностики підприємства. Концептуальну архітектуру та логічну послідовність реалізації вказаних процедур прецизійно візуалізовано на рисунку 3.1.

Проаналізуємо результати імплементації кожного етапу аналітичного моніторингу відповідно до регламентованої технологічної схеми.

Етап 1 – Акумуляція та верифікація вихідних даних. Специфікацією початкової фази аналізу ФОП у ТОВ «СВТ» виступає формування репрезентативного інформаційного базису, який інтегрує масиви бухгалтерського обліку та показники офіційної фінансової звітності підприємства. Ключовими джерелами для проведення діагностики визначено:

- облікові регістри: оборотно-сальдові відомості за субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою» за 2023 та 2024 рр.;
- фінансову звітність: форми № 1-м (Баланс) та № 2-м (Звіт про фінансові результати);
- нормативно-організаційне забезпечення: штатні розписи (станом на 01.11.2024 р. та 05.01.2026 р.), Положення про оплату праці ТОВ «СВТ» та накази з кадрових питань;

— первинну документацію та звітність з праці: таблиці обліку використання робочого часу, статистичну форму № 1-ПВ «Звіт з праці», а також Об'єднану звітність (Додатки 4ДФ і Д1).

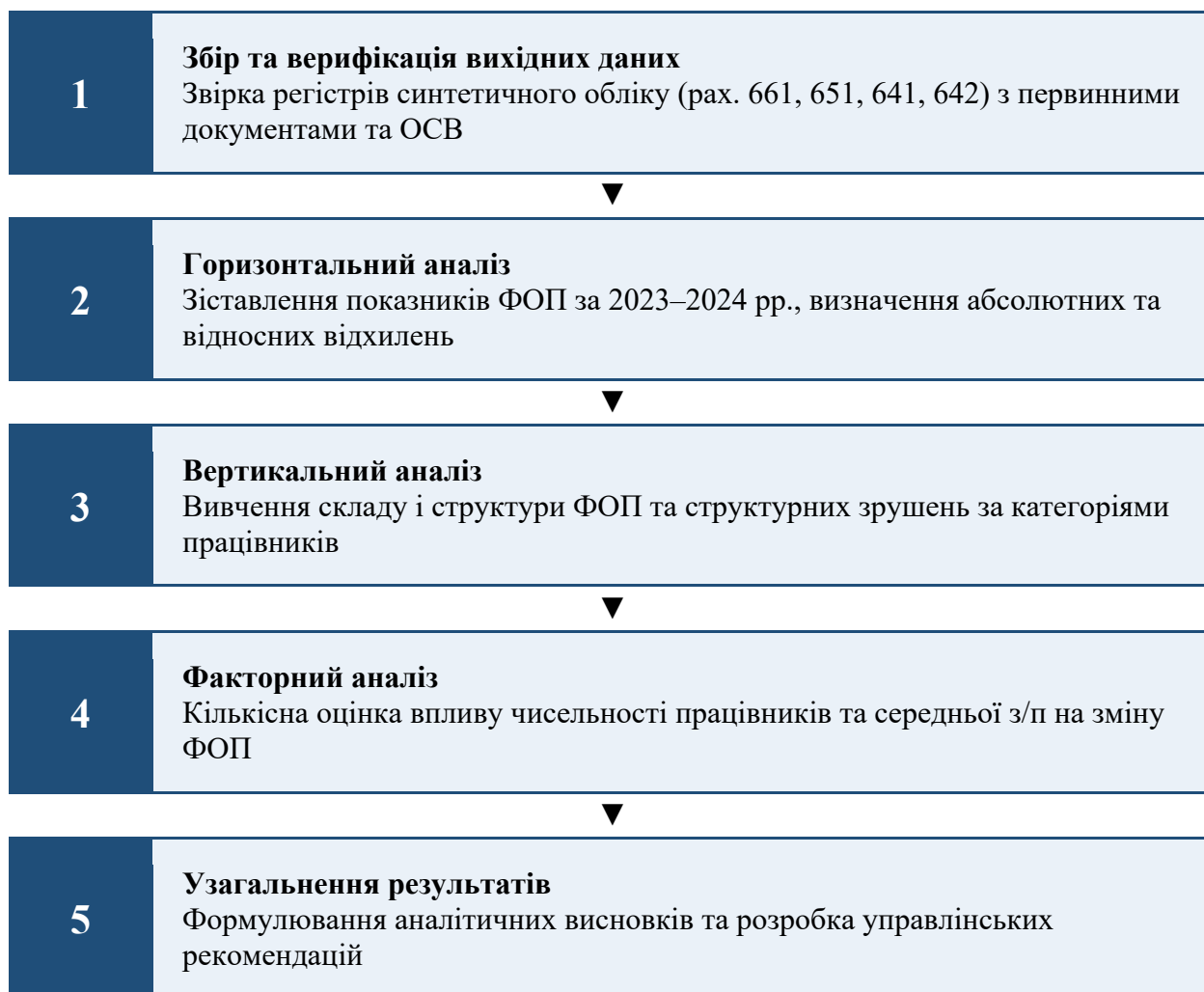


Рисунок 3.1 – Послідовність аналітичних процедур з оцінки фонду оплати праці на ТОВ «СВТ»

Джерело: розроблено автором на основі [4; 19; 37]

Ітерація верифікації передбачала прецизійну звірку кредитових оборотів субрахунку 661 із кумулятивними даними розрахунково-платіжних відомостей за релевантні звітні періоди. Додатково було реалізовано контрольне зіставлення індикаторів середньооблікової чисельності, зафіксованих у статистичних реєстрах, із фактичними даними кадрового обліку та табелювання.

Апробація отриманих результатів підтвердила методологічну тотожність та відсутність дисонансів між реєстрами синтетичного обліку та первинними носіями інформації. Слід акцентувати, що високі якісні параметри обліково-

аналітичної інформації щодо оплати праці ідентифікуються як ключовий детермінант надійності та легітимності стратегічних управлінських рішень у сфері кадрового менеджменту та ціноутворення.

Етап 2 – Горизонтальний (динамічний) аналіз. На підставі верифікованого масиву даних реалізовано порівняльну діагностику базисних індикаторів фонду оплати праці ТОВ «СВТ» шляхом зіставлення параметрів звітного 2024 року із ретроспективними показниками 2023 року.

Методологічний апарат цієї ітерації передбачав детермінацію абсолютних вартісних відхилень та прецизійний розрахунок темпів зростання (зниження), що дозволило ідентифікувати вектор та інтенсивність трансформації витрат підприємства на людський капітал. Консолідовані результати горизонтального моніторингу, які відображають реакцію системи оплати праці на зміну масштабів операційної діяльності суб'єкта господарювання, систематизовано та візуалізовано у таблиці 3.1.

Зазначена аналітична процедура виступає необхідним фундаментом для оцінки адекватності зростання видатків на персонал темпам генерування чистого доходу, що є імперативною умовою забезпечення фінансової стійкості ТОВ «СВТ» у період структурної перебудови бізнес-моделі.

Таблиця 3.1 – Динаміка фонду оплати праці ТОВ «СВТ» за 2023-2024 рр.

Показник	2023	2024	Відхилення	Темп росту, %
Чистий дохід від реалізації, тис. грн	66 403,7	101 714,3	35 310,6	153,2
Чистий прибуток, тис. грн	32 648,5	9 216,1	(23 432,4)	28,2
Середньооблікова чисельність, осіб	6	18	12	300,0
ФОП (за рах. 661), тис. грн	275,8	6 980,4	6 704,6	2 530,8
Середньомісячна з/п на 1 прац., грн	3 830,6	32 316,7	+28 486,1	843,6
Зарплатомісткість продукції, %	0,42	6,86	+6,44 в.п.	× 16,5

Джерело: складено автором на основі [Додаток А; Додаток Б; Додаток З; Додаток И, Додаток К]

Емпірична верифікація параметрів таблиці 3.1 дозволяє констатувати, що протягом 2024 р. ТОВ «СВТ» перебувало у фазі інтенсивного структурно-організаційного реінжинірингу.

За досліджуваний період зафіксовано суттєву активізацію операційної діяльності: чистий дохід від реалізації продукції продемонстрував приріст на 53,2% (збільшившись із 66 403,7 тис. грн до 101 714,3 тис. грн), що

супроводжувалося трикратним розширенням кадрового потенціалу — з 6 до 18 штатних одиниць.

Водночас критичним аспектом динаміки виступає експоненціальна ескалація фонду оплати праці, який зріс у 25,3 рази (із 275,8 тис. грн до 6 980,4 тис. грн). Така статистична аномалія, за якої темпи зростання витрат на персонал значно випереджають як динаміку генерування виручки, так і темпи масштабування штатної чисельності, ідентифікується як наслідок кардинальної зміни моделі функціонування підприємства.

Зазначений дисбаланс детермінований переходом ТОВ «СВТ» від початкової стадії (що базувалася на залученні зовнішніх виконавців та оформленні персоналу на мінімальні частки ставок) до моделі повного виробничого циклу із залученням висококваліфікованих операторів на повний робочий день та встановленням конкурентних ринкових окладів. Таким чином, стрибкоподібне зростання ФОП відображає не лише кількісне збільшення штату, а й якісну капіталізацію трудового ресурсу підприємства.

Мінімальний рівень середньомісячної заробітної плати, ідентифікований у 2023 р. (3 830,6 грн на одну штатну одиницю), детермінований специфікою стартової фази функціонування ТОВ «СВТ».

У зазначений період більшість персоналу була інтегрована в облікову систему на засадах неповної зайнятості (із встановленням 0,25–0,5 частки посадового окладу), що обґрунтовувалося переважним використанням моделі аутсорсингу: значний обсяг виробничих замовлень делегувався стороннім підрядникам та зовнішнім виконавцям. Відтак, вартісна величина ФОП у 2023 р. не репрезентувала реальної трудомісткості продукції, оскільки значна частка витрат на робочу силу була капіталізована у складі вартості придбаних послуг, а не прямих нарахунків персоналу.

Якісна трансформація системи оплати праці у 2024 р. стала прямим наслідком стратегічного нарощення власних виробничих потужностей та реінжинірингу бізнес-процесів.

Перехід до моделі повного виробничого циклу зумовив імперативну потребу у переведенні наявного кадрового ядра на повний робочий день, а нову генерацію фахівців — операторів складного друкарського обладнання — було рекрутовано одразу на умови повної зайнятості з конкурентними ринковими окладами [213–214]. Зазначені структурні зрушення забезпечили стрімку ескалацію середнього рівня винагороди до 32 316,7 грн на місяць, що свідчить про перехід підприємства від стадії організаційного становлення до фази інтенсивної експлуатації власного висококваліфікованого людського капіталу.

Акцентованій аналітичній увазі вимагає специфічна траєкторія формування фінансових результатів ТОВ «СВТ», де на тлі інтенсивної позитивної динаміки чистого доходу зафіксовано різку децивацію (падіння) показників прибутковості.

Емпіричні дані засвідчують, що при паралельному зростанні обсягів реалізації на 53,2 %, чистий прибуток підприємства продемонстрував стрімку регресію: із 32 648,5 тис. грн у 2023 р. до 9 216,1 тис. грн у 2024 р., що еквівалентно скороченню у 3,5 рази, або на 71,8 %. Ключовим детермінантом такої волатильності ідентифікується експоненціальне випереджаюче зростання витрат на оплату праці, яке за своїми темпами значно перевищило темпи генерування виручки.

Зазначений фінансовий дисонанс є безпосереднім наслідком стратегічного реінжинірингу операційної діяльності ТОВ «СВТ», а саме — остаточного переходу до моделі повного виробничого циклу власними силами. Відмова від послуг сторонніх контрагентів на користь формування власного висококваліфікованого кадрового ядра зумовила масштабну капіталізацію трудових витрат у складі собівартості. Таким чином, поточне зниження прибутковості слід розглядати не як ознаку операційної неефективності, а як інвестиційну фазу капіталізації людського ресурсу, що є необхідною передумовою для забезпечення технологічної автономності та довгострокової конкурентоспроможності підприємства.

Етап 3 – Вертикальний аналіз (діагностика структури та зарплатомісткості продукції). У межах системної оцінки ефективності трудових видатків ТОВ

«СВТ» ключове значення має ідентифікація питомої ваги витрат на оплату праці у загальній вартісній величині генерованої виручки. Для реалізації цього завдання застосовується показник зарплатомісткості продукції — релевантний індикатор, що відображає частку трудових витрат у структурі чистого доходу та дозволяє верифікувати, який обсяг коштів (у копійках) фонду оплати праці припадає на кожен гривню отриманого доходу.

Методологічний апарат розрахунку зарплатомісткості на підприємстві детермінований такою формулою:

$$ЗМ = ЧД \cdot ФОП \times 100 \quad (3.1)$$

де ЗМ — зарплатомісткість продукції, %;

ФОП — фонд оплати праці за звітний період, тис. грн;

ЧД — чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.

Емпірична апробація формули (3.1) на матеріалах ТОВ «СВТ» засвідчила стрімку ескалацію зарплатомісткості: з рівня 0,42 % у 2023 р. до 6,86 % у 2024 р., що еквівалентно зростанню у 16,5 рази.

Така динаміка не є ознакою зниження операційної ефективності, а виступає прямим наслідком кардинальної перебудови бізнес-моделі: переходу від стратегії мінімального штату з використанням аутсорсингу до моделі автономного виробничого циклу із залученням власного висококваліфікованого персоналу. Слід зауважити, що у 2023 р. показник був штучно деформований (занижений), оскільки реальна трудомісткість поліграфічного процесу капіталізувалася у вартості послуг сторонніх виконавців, тоді як у 2024 р. вона трансформувалася у прямі нарахування персоналу підприємства.

Досягнутий рівень у 6,86 % ідентифікується як такий, що корелює з галузевими детермінантами для поліграфічних підприємств (нормативний діапазон 5–12%), що підтверджує економічну обґрунтованість поточної системи винагороди на ТОВ «СВТ».

Етап 3 – Вертикальний аналіз (діагностика структури та зарплатомісткості продукції).

З метою прецизійної оцінки питомої ваги трудових витрат у загальній вартісній структурі виручки ТОВ «СВТ» обчислено показник зарплатомісткості продукції. Зарплатомісткість ідентифікується як релевантний відносний індикатор, що характеризує частку видатків на оплату праці у сукупному обсязі чистого доходу від реалізації та дозволяє верифікувати вартісну величину ФОП (у копійках), яка припадає на кожну гривню отриманого доходу.

Алгоритмізація розрахунку зазначеного показника детермінована такою формулою:

$$ЗМ = ЧД \text{ФОП} \times 100 \quad (3.1)$$

де ЗМ — зарплатомісткість продукції, %;

ФОП — фонд оплати праці за релевантний звітний період, тис. грн;

ЧД — чистий дохід від реалізації виробленої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.

Результати аналітичного моніторингу за формулою (3.1) засвідчили стрімку ескалацію зарплатомісткості на ТОВ «СВТ»: з рівня 0,42 % у 2023 р. до 6,86 % у 2024 р., що еквівалентно зростанню у 16,5 рази. Така динаміка не є ознакою зниження операційної ефективності, а виступає безпосереднім наслідком стратегічного переходу підприємства від моделі мінімальної кадрової присутності з використанням субпідряду до формування автономного виробничого циклу із залученням власного персоналу на повні ставки з ринковими окладами.

Слід зауважити, що у 2023 р. показник був штучно деформований (занижений), оскільки реальна трудомісткість поліграфічного процесу капіталізувалася у вартості послуг сторонніх виконавців, тоді як у 2024 р. вона трансформувалася у прямі нарахування штатному персоналу підприємства.

Аплікація методичного інструментарію за формулою (3.1) дозволила ідентифікувати стрімку ескалацію зарплатомісткості продукції ТОВ «СВТ»: з рівня 0,42 % у ретроспективному 2023 р. до 6,86 % у звітному 2024 р., що еквівалентно зростанню у 16,5 рази..

Зазначена динаміка детермінована не стільки кількісною екстенсією персоналу, скільки докорінним реінжинірингом бізнес-моделі підприємства —

переходом від стратегії мінімальної кадрової присутності на засадах неповної зайнятості та активного залучення аутсорсингу до формування автономного виробничого циклу із залученням власного кадрового ядра на умови повної зайнятості з конкурентними ринковими окладами.

Слід акцентувати, що базисний індикатор 2023 року (0,42 %) характеризується певною методичною деформацією та штучним заниженням. Це пояснюється тим, що фактична трудомісткість поліграфічного процесу в той період була капіталізована у вартості послуг сторонніх контрагентів і відображалася у складі собівартості як оплата послуг зовнішніх виконавців. Натомість у 2024 р. ці витрати трансформувалися у прямі нарахування штатному персоналу підприємства, що забезпечило верифікацію та прозорість відображення реальної зарплатомісткості продукції у системі обліково-аналітичного моніторингу ТОВ «СВТ».

Етап 4 – Факторний аналіз (детерміноване моделювання відхилень).

З метою прецизійної квантифікації впливу окремих чинників на трансформацію вартісної величини ФОП у ТОВ «СВТ» застосовано метод абсолютних різниць, який ідентифікується як класичний інструментарій детермінованого аналізу. У межах зазначеного підходу фонд оплати праці розглядається як мультиплікативна модель, сформована двома ключовими факторами: середньообліковою чисельністю персоналу (екстенсивний параметр) та середньорічною заробітною платою на одного працівника (інтенсивний параметр).

Математична інтерпретація зазначеної залежності детермінована такою формулою:

$$\text{ФОП} = \text{Ч} \times \text{СЗП} \quad (3.2)$$

де ФОП — фонд оплати праці за релевантний звітний період, тис. грн;

Ч — середньооблікова чисельність штатних працівників підприємства, осіб;

СЗП — середньорічна заробітна плата у розрахунку на одну штатну одиницю, тис. грн.

Методологічний апарат цієї ітерації передбачав ізольоване обчислення впливу кожного фактора на кумулятивне відхилення результативного показника. Зокрема, вплив кількісної експансії персоналу визначався як добуток приросту чисельності на базисну величину винагороди ($\Delta\text{Ч} \times \text{СЗП}_0$), тоді як вплив варіації середньої зарплати обчислювався як добуток приросту середньорічних виплат на фактичну чисельність звітної періоду ($\Delta\text{СЗП} \times \text{Ч}_1$).

Результати проведеної декомпозиції дозволили довести, що у ТОВ «СВТ» 91,8 % сукупного зростання ФОП (або 6 153,0 тис. грн) зумовлено саме інтенсивним фактором — якісною зміною рівня оплати праці, тоді як на екстенсивний чинник (збільшення штату) припало лише 8,2 %. Це кількісно підтверджує гіпотезу про те, що стратегічним вектором трансформації витрат підприємства став не стільки фізичний приріст робочих місць, скільки докорінне підвищення ринкової вартості та повноти завантаження власного кадрового потенціалу.

Прецизійна квантифікація впливу кожного детермінанта на кумулятивну зміну ФОП у ТОВ «СВТ» реалізована шляхом ізольованого обчислення їх дискретного внеску в загальне відхилення результативного показника.

Відповідно до обраного методу абсолютних різниць, алгоритмізація розрахунків здійснювалася за такими векторами:

1. Екстенсивний вплив варіації чисельності ідентифікувався як добуток абсолютного приросту кількості штатних одиниць на базисну величину середньорічної заробітної плати ($\Delta\text{Ч} \times \text{СЗП}_0$).

2. Інтенсивний вплив трансформації рівня оплати праці визначався як добуток приросту середньорічної винагороди одного працівника на фактичну чисельність персоналу у звітному періоді ($\Delta\text{СЗП} \times \text{Ч}_1$)

Консолідовані результати детермінованого моделювання динаміки ФОП за формулою (3.2) систематизовано та візуалізовано у таблиці 3.2.

Емпіричні дані проведеної декомпозиції дозволили довести, що домінуючим чинником зростання витрат на персонал у ТОВ «СВТ» став саме інтенсивний фактор, на який припадає 91,8 % (або 6 153,0 тис. грн) сукупного

приросту фонду. Це кількісно верифікує стратегічний перехід підприємства до моделі використання висококваліфікованої праці на умовах повної зайнятості, тоді як екстенсивне розширення штату забезпечило лише 8,2 % вартісної зміни показника.

Таблиця 3.2 – Факторний аналіз зміни фонду оплати праці ТОВ «СВТ» у 2024 р. порівняно з 2023 р.

Фактор	Розрахунок	Вплив, тис. грн	Питома вага, %
Зміна чисельності (екстенсивний)	$(18 - 6) \times 45,97$	551,6	8,2
Зміна середньорічної з/п (інтенсивний)	$(387,80 - 45,97) \times 18$	6 153,0	91,8
Сукупна зміна ФОП	—	6 704,6	100,0

Джерело: розраховано автором на основі [Додаток В], [Додаток З], [Додаток И]

Емпірична інтерпретація результатів детермінованого аналізу, систематизованих у таблиці 3.2, засвідчує, що в структурі загального вартісного приросту фонду оплати праці (6 704,6 тис. грн) лише мінімальна частка обсягом 551,6 тис. грн (8,2 %) обумовлена екстенсивною експансією персоналу.

Вирішальним детермінантом динаміки виступає інтенсивний чинник — стрімка ескалація середньорічної заробітної плати у розрахунку на одну штатну одиницю (з 45,97 до 387,80 тис. грн), що забезпечила 6 153,0 тис. грн додаткових нарахувань, або 91,8 % сукупної варіації ФОП. Зазначена квантифікація впливу факторів дозволяє об'єктивно підтвердити результати попереднього горизонтального моніторингу: стратегічним вектором трансформації витрат на людський капітал у ТОВ «СВТ» стала якісна перебудова системи винагороди.

Імплементація моделі повного виробничого циклу детермінувала переведення працівників із режиму часткової зайнятості на умови повної ставки із встановленням конкурентних окладів, що ідентифікується як основний драйвер зростання бюджету виплат, тоді як механічне збільшення кількості робочих місць мало лише допоміжне значення.

Етап 5 – Резюмування результатів та формування стратегічних аналітичних висновків. Комплексна імплементація п'ятиетапного алгоритму дослідження фонду оплати праці ТОВ «СВТ» дозволила сформулювати низку

фундаментальних узагальнень щодо ефективності капіталізації людського ресурсу підприємства:

1. Завершення фази організаційного становлення та перехід до автономної виробничої моделі. У 2024 р. підприємство здійснило стратегічний реінжиніринг операційної діяльності, перейшовши до моделі повного виробничого циклу власними силами. Це детермінувало експоненціальну ескалацію ФОП у 25,3 рази, що на тлі помірної динаміки зростання чистого доходу (на 53,2 %) свідчить про масштабне інвестування у власне кадрове ядро.

2. Домінування якісних (інтенсивних) чинників трансформації витрат. Результати детермінованого факторного аналізу підтвердили, що 91,8 % сукупного приросту ФОП забезпечено інтенсивним фактором — підвищенням рівня винагороди та переведенням персоналу на умови повної зайнятості, тоді як екстенсивне розширення штату зумовило лише 8,2 % варіації показника.

3. Структурна корекція зарплатомісткості продукції. Зафіксовано стрімкий приріст частки трудових витрат у вартості продукції — з 0,42 % до 6,86 %. Зазначена динаміка відображає вихід показника на реальний рівень, притаманний поліграфічній галузі, після періоду його штучного заниження через використання послуг субпідрядників у 2023 р.

4. Виникнення фінансового дисонансу та потреба у превентивному контролі. Регресія чистого прибутку у 3,5 рази на тлі кратного зростання витрат на персонал ідентифікується як критичний виклик для фінансової стійкості ТОВ «СВТ». Це актуалізує імперативну необхідність імплементації посиленого управлінського моніторингу за кореляцією темпів зростання продуктивності праці та рівня її оплати, що становить предмет детального дослідження у наступному підрозділі роботи (п. 3.2).

3.2. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудових ресурсів і продуктивності праці

Оцінювання результативності експлуатації кадрового потенціалу ідентифікується як детерміноване продовження аналізу фонду оплати праці, що дозволяє трансформувати дискретні облікові параметри у стратегічні індикатори якості операційного менеджменту.

Системна діагностика ефективності трудових видатків повинна виходити за межі лінійного зіставлення фактичних та індикативних показників. Релевантна модель аналізу має інтегрувати динаміку продуктивності, морфологію витрат та галузеву специфіку поліграфічного виробництва, що дозволяє об'єктивно верифікувати економічну віддачу від капіталізації людського ресурсу.

Водночас комплексна оцінка використання трудових ресурсів зобов'язана враховувати не лише кількісну детермінацію виробітку, а й якісні характеристики трудового потенціалу — професійну компетенцію, адаптивність та їх кореляцію із стратегічними векторами розвитку ТОВ «СВТ».

Архітектоніка методичного інструментарію оцінювання, застосована у цьому дослідженні, базується на конвергенції чотирьох функціонально детермінованих груп індикаторів:

1. Показники динаміки кадрового складу (коефіцієнти інтенсивності руху, прийому та плинності персоналу).
2. Показники структурної архітектоніки ФОП (розподіл витрат за функціональними категоріями та підрозділами).
3. Показники результативності праці (середньорічний та середньомісячний виробіток на одну штатну одиницю).
4. Показники окупності та рентабельності трудових витрат (зарплатовіддача та прибутковість видатків на персонал).

Зазначений ієрархічний підхід дозволяє сформувати багатовимірну аналітичну проєкцію використання робочої сили на ТОВ «СВТ», що є критично

важливим в умовах структурної перебудови бізнес-моделі підприємства протягом 2024–2026 рр.

Діагностика рівня забезпеченості ТОВ «СВТ» трудовими ресурсами реалізується через системну детермінацію даних штатних розписів, табелів обліку робочого часу та розпорядчих документів із кадрових питань.

Емпіричні дані свідчать про інтенсивну динаміку трансформації штатної архітектури підприємства: середньооблікова чисельність працівників продемонструвала трикратну експансію — із 6 осіб у 2023 р. до 18 осіб у 2024 р. Для прецизійної оцінки інтенсивності оновлення кадрового потенціалу в умовах такого масштабування застосовано коефіцієнт обороту з прийому (Кпр) — релевантний індикатор, що верифікує питому вагу новоприйнятого персоналу у сукупній середньообліковій чисельності та дозволяє квантифікувати масштаб регенерації трудового колективу.

Методологічний апарат розрахунку зазначеного коефіцієнта детермінований такою формулою:

$$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{со}}}{Ч_{\text{пр}}} \quad (3.3)$$

де Кпр — коефіцієнт обороту з прийому;

Чпр — кількість прийнятих працівників протягом релевантного звітного періоду, осіб;

Чсо — середньооблікова чисельність штатних працівників підприємства, осіб.

Паралельно із інтенсивністю найму, критично важливим параметром стабільності кадрового ядра ідентифікується коефіцієнт плинності кадрів (Кпл), який відображає рівень небажаної децивації (вибуття) персоналу та виступає опосередкованим індикатором ступеня лояльності й задоволеності фахівців умовами праці та рівнем винагороди.

Алгоритмізація обчислення цього показника реалізується за аналогічним принципом:

$$K_{пл} = \frac{Ч_{со}}{Ч_{зв}} \quad (3.4)$$

де $K_{пл}$ — коефіцієнт плинності кадрів;

$Ч_{зв}$ — кількість працівників, звільнених за ініціативою працівника (власним бажанням) або через порушення регламентів трудової дисципліни, осіб;

$Ч_{со}$ — середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб.

Комплексна аплікація зазначених формул (3.3–3.4) створює необхідний аналітичний фундамент для верифікації ефективності кадрового менеджменту ТОВ «СВТ» у період структурної перебудови бізнес-моделі.

Результати розрахунків за формулами (3.3) і (3.4) наведено в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Показники руху кадрів ТОВ «СВТ» за 2023-2024 рр.

Показник	2023	2024	Відхилення	Темп росту, %
Середньооблікова чисельність, осіб	6	18	12	300,0
Прийнято працівників, осіб	3	12	9	400,0
Звільнено працівників, осіб	0	0	0	–
Коефіцієнт обороту з прийому	0,50	0,67	0,17	134,0
Коефіцієнт обороту зі звільнення	0	0	0	–
Коефіцієнт плинності кадрів	0	0	0	–
Коефіцієнт загального обороту	0,50	0,67	0,17	134,0

Джерело: розроблено автором на основі [Додаток А], [Додаток Б], [Додаток Г], [Додаток Ж]

Емпірична верифікація параметрів таблиці 3.3 свідчить про інтенсивну експансію кадрового потенціалу ТОВ «СВТ» протягом 2024 р., що безпосередньо корелює зі стратегією переходу підприємства до моделі повного виробничого циклу.

Коефіцієнт обороту з прийому зафіксований на рівні 0,67, що еквівалентно інтеграції 12 нових фахівців у штатну структуру при середньообліковій чисельності 18 осіб. Паралельно з активною рекрутинговою діяльністю, коефіцієнт плинності кадрів у 2024 р. ідентифікований на нульовій відмітці, що детермінує абсолютну відсутність децивації (вибуття) персоналу як за власною ініціативою працівників, так і через порушення регламентів трудової дисципліни.

Зазначений індикатор верифікує високий рівень стабільності новоствореного трудового колективу та підтверджує прецизійну ефективність кадрової стратегії ТОВ «СВТ» у частині задоволеності персоналу умовами праці та рівнем її оплати. Характерною рисою звітного періоду є повна тотожність

коефіцієнта загального обороту (0,67) показнику обороту з прийому, що ідентифікується як класична ознака підприємства у фазі активного організаційного масштабування.

У перспективних періодах, за умови завершення фази первинного формування кадрового ядра, слід очікувати закономірного зниження інтенсивності найму та потенційну варіацію показників плинності до середньогалузевих значень.

Аналітичний моніторинг морфології фонду оплати праці (ФОП) у розрізі функціональних категорій персоналу ідентифікується як стратегічний інструмент верифікації раціональності розподілу фінансових ресурсів та ідентифікації потенційних структурних диспропорцій на підприємстві.

Релевантним базисом для проведення такої діагностики у ТОВ «СВТ» виступає штатний розпис, затверджений та введений у дію станом на 05.01.2026 р.. Зазначений документ детермінує архітектуру місячного бюджету виплат, параметри якого систематизовано та візуалізовано у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Структура місячного фонду оплати праці ТОВ «СВТ» за категоріями працівників станом на 05.01.2026 р.

Категорія персоналу	К-сть штатних одиниць	МФОП, грн	Частка у МФОП, %	Середній оклад, грн
Виробничий персонал	15	804 467	58,7	53 631
Адміністративно-управлінський персонал	1,25	331 923	24,2	265 538
Збутовий персонал	4	171 432	12,5	42 858
Працівники з інвалідністю	3	25 941	1,9	8 647
Інший персонал (дизайнер)	1	36 364	2,7	36 364
Усього	24,25	1 370 127	100,0	56 500

Джерело: складено автором на основі [Додаток В]

Емпірична інтерпретація структури ФОП за даними таблиці 3.4 дозволяє констатувати домінування виробничого ядра підприємства, на яке припадає 58,7 % сукупних місячних нарахувань (804 467 грн). Така пропорція є економічно обґрунтованою та прецизійно корелює із виробничим профілем ТОВ «СВТ», відображаючи високу трудомісткість поліграфічних процесів, що потребують залучення 15 профільних фахівців (операторів обладнання та майстрів).

Другий за рівнем вартісної значущості сегмент сформований адміністративно-управлінським персоналом, питома вага якого становить 24,2 % (331 923 грн). Слід акцентувати, що висока концентрація видатків у цій категорії детермінована переважно рівнем винагороди вищої ланки менеджменту, зокрема посадовим окладом директора підприємства.

Водночас інтенсифікація комерційної стратегії ТОВ «СВТ» підтверджується 12,5-відсотковою часткою збутового персоналу (171 432 грн), що свідчить про зміцнення блоку реалізації продукції в умовах масштабування бізнесу. Соціальний аспект кадрової політики реалізується через інтеграцію фахівців із інвалідністю (3 дизайнери) та іншого допоміжного персоналу, які сукупно акумулюють 4,6 % бюджету виплат.

Узагальнюючи, ідентифікована структурна архітектоніка ФОП ТОВ «СВТ» визначається як типова для високотехнологічних виробничих суб'єктів малого бізнесу, де ключова капіталізація трудових видатків спрямована на працівників, безпосередньо залучених до створення доданої вартості у виробничому циклі.

Аналітичний моніторинг морфології фонду оплати праці (ФОП) у розрізі функціональних категорій персоналу ідентифікується як стратегічний інструмент верифікації раціональності розподілу фінансових ресурсів та ідентифікації потенційних структурних диспропорцій на підприємстві.

Емпірична інтерпретація структури ФОП за даними таблиці 3.4 дозволяє констатувати домінування виробничого ядра підприємства, на яке припадає 58,7 % сукупних місячних нарахувань (804 467 грн).

Зазначений сегмент охоплює операторів друкарського обладнання, майстра цеху та прибиральника виробничих приміщень, що прецизійно корелює із профілем ТОВ «СВТ» як високотехнологічного поліграфічного суб'єкта та відображає високу трудомісткість безпосередніх процесів виготовлення продукції.

Другий за рівнем вартісної значущості сегмент сформований адміністративно-управлінським персоналом, питома вага якого становить 24,2 % (331 923 грн).

Слід акцентувати, що висока концентрація видатків у цій категорії детермінована переважно рівнем винагороди вищої ланки менеджменту, зокрема посадовим окладом директора підприємства, який становить 250 000 грн.

Водночас інтенсифікація комерційної стратегії ТОВ «СВТ» підтверджується 12,5-відсотковою часткою збутового персоналу (171 432 грн), сформованою чотирма менеджерами, що свідчить про зміцнення блоку реалізації продукції в умовах активного масштабування бізнесу.

Соціальний аспект кадрової архітектури реалізується через залучення фахівців із інвалідністю (3 дизайнери) та іншого допоміжного персоналу, які сукупно акумулюють 4,6 % бюджету виплат.

Узагальнюючи, ідентифікована структурна архітектоніка ФОП ТОВ «СВТ» визначається як типова для виробничих підприємств малого бізнесу, де основний вектор капіталізації трудових видатків спрямований на працівників, безпосередньо залучених до створення доданої вартості у виробничому циклі.

Оцінювання результативності експлуатації трудового потенціалу ТОВ «СВТ» реалізується через детермінацію узагальнюючого індикатора середньорічного виробітку на одну штатну одиницю.

Зазначений вартісний параметр відображає кумулятивний обсяг продукції (у грошовій еквівалентності), генерований у середньому одним штатним працівником протягом року, та виступає релевантним мірилом інтенсивності використання живої праці на підприємстві

. Методологічний апарат детермінації показника виробітку базується на імплементації такої моделі:

$$B = ЧЧД \quad (3.5)$$

де В — середньорічний виробіток на одного працівника, тис. грн;

ЧД — чистий дохід від реалізації виробленої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн;

Ч — середньооблікова чисельність штатних працівників суб'єкта господарювання, осіб.

Ідентифікація виробітку на одного працівника визначається як базисна аналітична процедура для верифікації ефективності технологічного процесу обліку заробітної плати на промисловому підприємстві, оскільки саме цей індикатор дозволяє об'єктивно обґрунтувати економічну доцільність понесених видатків на персонал.

У контексті ТОВ «СВТ» системний моніторинг виробітку дозволяє не лише оцінити поточну віддачу від кадрових ресурсів, а й сформувати інформаційний фундамент для предикативного моделювання витрат на оплату праці в умовах подальшого масштабування виробничих потужностей.

Ідентифікація виробітку на одну штатну одиницю виступає фундаментальним критерієм для верифікації результативності технологічного контуру обліку заробітної плати на промисловому підприємстві, оскільки саме цей параметр дозволяє об'єктивно детермінувати економічну доцільність та валідність понесених видатків на персонал.

Зазначений індикатор відображає якість трансформації трудового потенціалу в реальний фінансовий результат і слугує базисом для оцінки ефективності кадрового менеджменту. Емпірична апробація індикаторів продуктивності праці у ТОВ «СВТ», реалізована шляхом імплементації методичного інструментарію за формулою (3.5), систематизована та візуалізована у таблиці 3.5.

Застосований підхід дозволяє не лише зафіксувати фактичний обсяг доходу на одного працівника, а й виступає надійним інформаційним підґрунтям для подальшого аналізу окупності трудових витрат у контексті структурної перебудови виробничої моделі підприємства.

Таблиця 3.5 – Показники продуктивності праці ТОВ «СВТ» за 2023-2024 рр.

Показник	2023	2024	Відхилення	Темп росту, %
Чистий дохід, тис. грн	66403,7	101714,3	35 310,6	153,2
Середньооблікова чисельність, осіб	6	18	12	300,0
Середньорічний виробіток, тис. грн/ос.	11067,3	5 650,8	(5 416,5)	51,1
Середньомісячний виробіток, тис. грн/ос.	922,3	470,9	(451,4)	51,1

Джерело: розраховано автором на основі [Додаток А], [Додаток Б]

Емпірична інтерпретація детермінантів таблиці 3.5 дозволяє констатувати специфічну регресію результативності праці: середньорічний виробіток на одну штатну одиницю знизився з 11 067,3 тис. грн у ретроспективному 2023 р. до 5 650,8 тис. грн у звітному 2024 р., що еквівалентно спаду на 48,9 %.

Зазначена динаміка не є свідченням зниження операційної ефективності, а виступає наслідком усунення методологічної дисторсії (викривлення), притаманної стартовому періоду діяльності ТОВ «СВТ». Аномально високий показник виробітку у 2023 р. був детермінований використанням моделі аутсорсингу, за якої основний масив доданої вартості створювався зовнішніми підрядниками, тоді як мінімальний штатний персонал виконував виключно координаційні та супроводжуючі функції. Імплементация стратегії повного виробничого циклу у 2024 р. привела індикатор виробітку до об'єктивного галузевого рівня, що відповідає реальному внеску власного кадрового потенціалу в генерування чистого доходу підприємства.

З метою комплексної оцінки результативності капіталізації людського ресурсу та верифікації економічної віддачі від видатків на оплату праці розраховано індикатор рентабельності витрат на персонал. Зазначений показник квантифікує вартісну величину чистого прибутку, генеровану на кожну одиницю фінансового ресурсу, інвестованого у ФОП, та відображає рівень окупності трудових витрат суб'єкта господарювання.

Алгоритмізація обчислення рентабельності витрат на персонал реалізована за такою моделлю:

$$РП = \frac{ЧП}{ФОП} \quad (3.6)$$

де РП — рентабельність витрат на персонал (грн чистого прибутку на 1 грн ФОП);

ЧП — чистий прибуток підприємства за релевантний звітний період, тис. грн;

ФОП — фонд оплати праці за звітний період, тис. грн.

Консолідовані результати аналітичного моніторингу за формулою (3.6), що ілюструють трансформацію прибутковості трудових інвестицій ТОВ «СВТ», систематизовано та візуалізовано у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 – Рентабельність витрат на персонал ТОВ «СВТ» за 2023-2024 рр.

Показник	2023	2024	Темп росту, %
Чистий прибуток, тис. грн	32 648,5	9 216,1	28,2
ФОП (за рах. 661), тис. грн	275,8	6 980,4	2 530,8
Рентабельність витрат на персонал (РП), грн/грн	118,38	1,32	1,1

Джерело: розраховано автором за даними [Додаток А], [Додаток Б], [Додаток З], [Додаток И]

Емпірична інтерпретація результатів, систематизованих у таблиці 3.6, дозволяє констатувати найбільш суттєву варіативність показника рентабельності витрат на персонал серед усієї сукупності досліджуваних індикаторів.

Зафіксовано різку децивацію (падіння) окупності трудових видатків: зі 118,38 грн чистого прибутку на 1 грн ФОП у ретроспективному 2023 р. до 1,32 грн у звітному 2024 р., що еквівалентно скороченню у 89,7 рази. Зазначена динаміка ідентифікується як закономірний синергетичний наслідок одночасної дії двох фундаментальних детермінант.

Експоненціальної ескалації ФОП у 25,3 рази, зумовленої стратегічним переведенням кадрового ядра на умови повної зайнятості та встановленням ринкових окладів. Регресії чистого прибутку на 71,8 %, що стала прямим наслідком трансформації моделі видатків — заміщення послуг зовнішніх підрядників прямими витратами на власний виробничий персонал.

У контексті наукових концепцій Т.О. Меліхової, Л.К. Феофанова та О.О. Рябчука акцентується, що прецизійне вдосконалення фінансового обліку та аудиторського супроводу заробітної плати виступає імперативом підвищення якості менеджменту, оскільки забезпечує керівництво верифікованою інформацією щодо реальної рентабельності інвестицій у людський капітал.

Слід зауважити, що незважаючи на стрімкий спад, досягнутий рівень рентабельності (1,32 грн/грн) залишається у позитивній зоні. Це верифікує збереження прибутковості ТОВ «СВТ» навіть за умов інтенсивного масштабування штату та радикального зростання навантаження на бюджет виплат. У проспективному періоді, за умови стабілізації динаміки ФОП та

подальшої інтенсифікації генерування виручки, прогнозується поступова ревіталізація (відновлення) показників окупності витрат на персонал. З метою прецизійної оцінки відповідності ТОВ «СВТ» фундаментальному економічному імперативу — класичному принципу випередження продуктивності праці над темпами її оплати — розраховано коефіцієнт випередження (Квип).

Зазначений індикатор детермінується як відношення індексу зростання результативності праці до індексу ескалації середнього рівня винагороди. Досягнення параметром значення понад одиницю ідентифікується як критична передумова для закономірного зниження зарплатомісткості та інтенсифікації генерування прибутку. При цьому організаційно-методологічний контур обліку розрахунків з персоналом на підприємстві прецизійно корелює із положеннями Плану рахунків бухгалтерського обліку (наказ МФУ № 291), що забезпечує верифікованість вихідної інформації для аналізу.

Алгоритмізація обчислення коефіцієнта випередження реалізована за такою моделлю:

$$Квип = I_{zp} / I_{пп} \quad (3.7)$$

де Квип — коефіцієнт випередження продуктивності праці над заробітною платою;

$I_{пп}$ — індекс (темп) зростання продуктивності праці, %;

I_{zp} — індекс (темп) зростання середньої заробітної плати, %.

Додатковим релевантним критерієм результативності трудових інвестицій виступає зарплатовіддача (ЗВ) — індикатор, функціонально зворотний до зарплатомісткості. Зазначений параметр квантифікує вартісну величину виручки (чистого доходу), яку підприємство отримує на кожну одиницю фінансового ресурсу, акумульованого у фонді оплати праці. Зарплатовіддача виступає одним із ключових драйверів діагностики ефективності операційних витрат на персонал.

Методологічний апарат розрахунку зарплатовіддачі детермінований такою формулою:

$$ЗВ = ФОПЧД \quad (3.8)$$

де ЗВ — зарплатовіддача (сума чистого доходу на 1 грн фонду оплати праці, грн);

ЧД — чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн;

ФОП — фонд оплати праці за релевантний звітний період, тис. грн.

Консолідовані результати аналітичного моніторингу за формулами (3.7) – (3.8), що відображають динаміку окупності трудових ресурсів ТОВ «СВТ», систематизовано та візуалізовано у таблиці 3.7.

Емпірична верифікація параметрів таблиці 3.7 засвідчує, що протягом 2024 р. у ТОВ «СВТ» зафіксовано формальне недотримання фундаментального економічного імперативу — класичного принципу випередження темпів зростання продуктивності праці над динамікою її оплати.

Таблиця 3.7 – Співвідношення темпів зростання продуктивності та оплати праці у ТОВ «СВТ»

Показник	2023	2024	Темп росту, %
Середньорічний виробіток, тис. грн/ос.	11 067,3	5 650,8	51,1
Середньорічна заробітна плата, тис. грн	45,97	387,80	843,6
Коефіцієнт випередження	×	0,061	×
Зарплатомісткість продукції, %	0,42	6,86	×
Зарплатовіддача, грн/грн ФОП, %	240,77	14,57	(93,9)

Джерело: розраховано автором за даними [Додаток А], [Додаток Б], [Додаток З], [Додаток ІІ]

Аплікація методичного інструментарію за формулою (3.7) дозволила ідентифікувати коефіцієнт випередження на рівні 0,061, що критично дисонує з нормативним значенням (понад 1,0) та відображає глибокий розрив між темпами нарощення результативності праці та експоненціальною ескалацією витрат на персонал. Паралельно ідентифіковано різку децивацію показника зарплатовіддачі, обчисленого за формулою (3.8): зі 240,77 грн у базисному періоді до 14,57 грн чистого доходу на 1 грн ФОП у звітному періоді.

Однак абсолютна інтерпретація зазначених трендів як виключно негативних індикаторів операційної деструкції ідентифікується як методично некоректна. Ключовим детермінантом такої статистичної волатильності виступає

не реальне зниження ефективності живої праці, а глобальний стратегічний реінжиніринг виробничої моделі ТОВ «СВТ».

Стрімке падіння відносних показників окупності у 2024 р. стало логічним наслідком переходу підприємства від стартової фази (яка базувалася на аутсорсингу та прихованій трудомісткості у вартості послуг підрядників) до моделі повного автономного циклу із залученням власного кадрового ядра на ринкові оклади. Таким чином, аномально висока результативність 2023 року була штучно деформованою через специфіку обліку, тоді як показники 2024 року репрезентують вихід підприємства на об'єктивну галузеву траєкторію функціонування, що вимагає подальшої стабілізації співвідношення «витрати–результат» у наступних звітних періодах.

При проведенні ретроспективного аналізу кореляції темпів ескалації результативності праці та її оплати критично важливо враховувати специфіку трансформаційного періоду ТОВ «СВТ».

Тимчасова децивація (порушення) фундаментального економічного імперативу — принципу випередження — на етапі інтенсивного масштабування бізнес-процесів ідентифікується як закономірна стадія стратегічного розвитку підприємства. Зазначений дисбаланс підлягає автоматичній корекції у проспективних звітних періодах за умови стабілізації кадрової архітектури та виходу на проєктні обсяги виробництва.

На основі результатів комплексної діагностики, керівництву ТОВ «СВТ» імплементовано такі стратегічні управлінські рекомендації:

1. Синхронізація темпів зростання. У середньостроковій перспективі динаміка середньої заробітної плати має бути прецизійно адаптована до темпів нарощення продуктивності праці, що є базовою умовою відновлення операційної прибутковості.

2. Інвестиції в людський та технологічний капітал. З метою інтенсифікації індивідуального виробітку доцільно реалізувати програму капіталізації знань операторів друкарського обладнання через підвищення їх кваліфікації паралельно із плановою модернізацією виробничого устаткування.

3. Реінжиніринг системи преміювання. Модель додаткового матеріального стимулювання має бути жорстко детермінована показниками фактичного виконання виробничих завдань, що трансформує премії з фіксованих виплат у реальний драйвер продуктивності.

4. Впровадження оперативного аналітичного контролю. Необхідно імплементувати щомісячний моніторинг індикаторів зарплатовіддачі за формулою (3.8) та зарплатомісткості за формулою (3.1). Зазначені параметри мають стати ключовими інструментами технологічного контуру управлінського обліку для превентивного виявлення неефективного витрачання ФОП.

3.3. Узагальнення результатів аналізу та напрями вдосконалення обліково-аналітичного процесу з оплати праці

Комплексна рефлексія результатів аналітичного моніторингу обліково-аналітичного контуру оплати праці ТОВ «СВТ», реалізована у попередніх ітераціях дослідження, детермінує можливість формування інтегральної оцінки актуального стану системи розрахунків із персоналом та ідентифікації стратегічних векторів її оптимізації.

За науковим переконанням Н.В. Оляднічук та О.Д. Підлубної, процес модернізації обліку та аналізу виплат персоналу є іманентно безперервною ітерацією, що потребує прецизійної адаптації до динамічних трансформацій регуляторного середовища, архітекtonіки бізнес-процесів підприємства та когнітивних запитів зовнішніх і внутрішніх стейкхолдерів щодо якості облікової інформації.

Системна діагностика облікової практики ТОВ «СВТ» дозволила ідентифікувати чотири фундаментальні деструктивні чинники, що стримують ефективність управління трудовими ресурсами в умовах масштабування діяльності.

1. Методологічний дефіцит регламентації індексації. До 2025 р. на підприємстві була відсутня формалізована методика проведення індексації грошових доходів, що створювало ризики порушення трудового законодавства та деформації реальної вартості виплат.

2. Технологічна залежність від санкційного ПЗ. Використання програмного продукту «БАС Бухгалтерія» російського походження ідентифікується як критичний ризик для інформаційної безпеки та операційної стійкості ТОВ «СВТ».

3. Нижчий за необхідний рівень аналітичної деталізації. Існуючий контур обліку не забезпечував достатньої глибини розкриття інформації за видами виплат та структурними підрозділами, що ускладнювало предиктивний аналіз витрат на персонал.

4. Фрагментарність системи внутрішнього контролю. Відсутність формалізованих регламентів звірки та аудиту розрахунків із персоналом підвищувала ймовірність виникнення технічних помилок та облікових асиметрій.

Усунення виявлених диспропорцій вимагає імплементації комплексної стратегії вдосконалення, яка базується на конвергенції методологічних новацій та передових цифрових рішень у сфері обліку заробітної плати (табл. 3.8).

Таблиця 3.8 – Систематизація виявлених проблем та запропонованих заходів з удосконалення обліково-аналітичного процесу з оплати праці на ТОВ «СВТ»

№	Виявлена проблема	Запропонований захід
1	Відсутність формалізованої методики індексації заробітної плати	Розроблено розділ «Індексація» Положення про ОП з формулою $I = S \times K$, наказами про базовий місяць та нарахування індексації (Додатки П, Р, С)
2	Використання санкційного ПЗ «БАС Бухгалтерія»	Перехід на М.Е.Дос IS – 6 етапів, паралельне ведення обліку, вартість 6-8 тис. грн/рік
3	Недостатній розвиток аналітичної складової обліку оплати праці	Графік документообігу, система аналітичних показників за категоріями персоналу, управлінська звітність
4	Відсутність формалізованого внутрішнього контролю розрахунків з ОП	Щомісячна звірка рах. 661 з 4ДФ/Д1, щоквартальний внутрішній аудит особових рахунків

Джерело: розроблено автором за результатами дослідження облікової практики ТОВ «СВТ»

На основі результатів дослідження основні шляхи покращення обліково-аналітичної роботи на ТОВ «СВТ» ми згрупували у чотири ключові блоки, які систематизовано на рисунку 3.2. Ось детальніший опис кожного з цих напрямів.

1. Офіційне закріплення правил індексації. Ми пропонуємо додати до «Положення про оплату праці» підприємства окремий розділ про індексацію. У ньому буде чітко прописана формула розрахунку ($I=S \times K$) та порядок підготовки наказів про вибір базового місяця. Це допоможе ТОВ «СВТ» уникнути порушень трудового законодавства та штрафів під час перевірок.

2. Технологічне оновлення системи. Головною рекомендацією є перехід із санкційної системи «БАС Бухгалтерія» на український програмний продукт М.Е.Дос ІS. Це дозволить усунути ризики для інформаційної безпеки, автоматизувати подачу електронної звітності та знизити витрати на обслуговування програмного забезпечення.

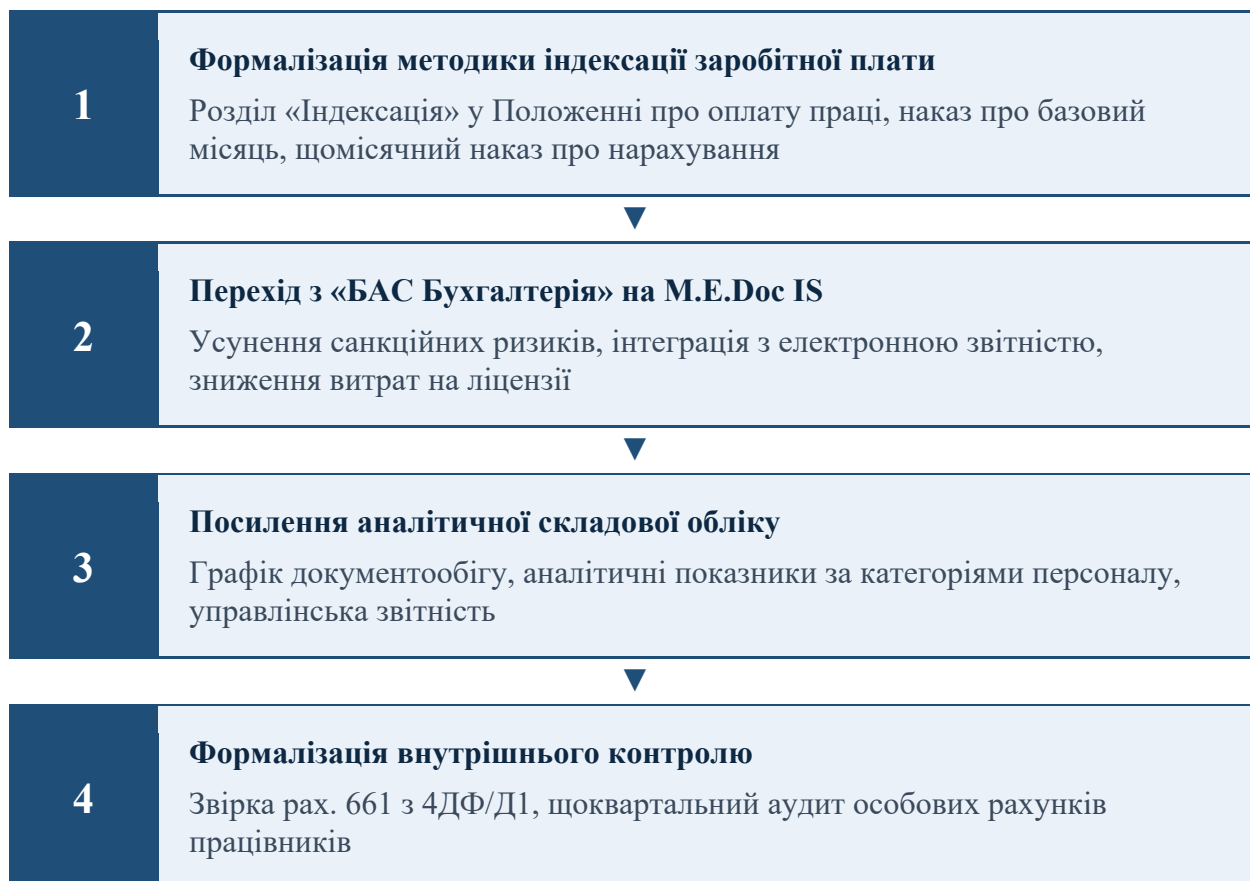


Рисунок 3.2 – Напрями вдосконалення обліково-аналітичного процесу з оплати праці на ТОВ «СВТ»

Джерело: розроблено автором

3. Посилення аналітичної складової. Ми пропонуємо впровадити детальнішу систему показників для моніторингу витрат за категоріями персоналу. Для цього була розроблена авторська розрахунково-аналітична відомість в Excel на 23 колонки, яка дозволяє автоматично рахувати податки, індексацію та бачити витрати окремо по кожному підрозділу.

4. Формалізація внутрішнього контролю. Щоб дані у звітах завжди були точними, ми рекомендуємо впровадити обов'язкову щомісячну звірку рахунку 661 із даними податкового звіту 4ДФ. Також важливо щоквартально проводити аудит особових рахунків працівників для вчасного виправлення помилок.

Впровадження цих заходів дозволить ТОВ «СВТ» перетворити облік із технічної функції на повноцінний інструмент управління трудовими ресурсами, що особливо важливо в умовах розширення бізнесу

Для того, щоб розв'язати першу з виявлених проблем, ми розробили та пропонуємо впровадити в ТОВ «СВТ» спеціальний розділ «Індексація грошових доходів працівників» для Положення про оплату праці (Додаток П), який структурували за п'ятьма логічними блоками: загальні положення; порядок визначення базового місяця; методика розрахунку суми індексації; вимоги до документального оформлення; заключні положення.

Як показує практика, відсутність чітких внутрішніх правил нарахування індексації є однією з найпоширеніших причин порушень трудового законодавства в Україні, тому така формалізація є критично важливою для захисту підприємства від штрафів

Для проведення розрахунків ми пропонуємо використовувати таку формулу:

$$I=S \times K \quad (3.9)$$

де I — сума індексації зарплати працівника, грн;

S — дохід працівника, який не перевищує прожитковий мінімум для працездатних осіб (з 01.01.2026 р. ця величина становить 3 328 грн згідно із Законом України «Про Державний бюджет України на 2026 рік»);

К — коефіцієнт індексації, який визначається як (ІСЦ наростаючим підсумком – 103) / 100.

Відповідно до законодавства (п. 11 Порядку № 1078), поріг індексації встановлено на рівні 103 %. Щоб цей механізм працював на практиці, ми також підготували авторські форми наказів про встановлення базового місяця та щомісячне нарахування виплат, що забезпечить повний документальний контроль на підприємстві.

Щоб механізм індексації працював правильно і без помилок, ми підготували дві авторські форми наказів, які дозволять офіційно закріпити всі розрахунки в документах ТОВ «СВТ». Ось як працюють ці документи на практиці:

1. Наказ про затвердження штатного розпису та встановлення базового місяця (Додаток Р). Цю форму потрібно використовувати кожного разу, коли на підприємстві підвищуються посадові оклади. Наказ дозволяє офіційно зафіксувати новий базовий місяць, від якого почнеться новий відлік індексу споживчих цін для майбутніх розрахунків.

2. Щомісячний Наказ про нарахування індексації заробітної плати (Додаток С). Цей документ бухгалтер має готувати щомісяця. Його заповнюють на основі свіжих даних Державної служби статистики України про рівень інфляції. Такий наказ стає юридичною підставою для включення сум індексації в розрахункову відомість.

Використання цих форм забезпечить підприємству повний порядок у кадрових документах і захистить від можливих штрафів під час перевірок Держпраці, оскільки кожен крок нарахування буде підтверджений офіційним розпорядженням керівника.

Для того щоб показати, як розроблена методика працює на практиці, наведемо конкретний приклад розрахунку індексації для одного з працівників ТОВ «СВТ» за березень 2026 року. Використовуючи авторський алгоритм та формулу (3.9), розрахунок проводиться у кілька етапів:

1. Визначення коефіцієнта (K). За даними моніторингу, індекс споживчих цін наростаючим підсумком від базового місяця склав 103,58 %. Враховуючи законодавчий поріг у 103 %, отримуємо: $K=(103,58-103)/100=0,0358$.

2. Визначення бази розрахунку (S). Згідно із Законом «Про Державний бюджет України на 2026 рік», дохід працівника індексується в межах прожиткового мінімуму для працездатних осіб, який з 01.01.2026 р. становить 3328 грн.

3. Обчислення суми індексації (I). Перемножуємо базу на коефіцієнт: $I=3328 \times 0,0358=119$ грн.

Таким чином, за березень 2026 року працівнику має бути додатково нараховано 119 грн індексації.

Цей приклад наочно демонструє, що запропонована формалізація процесу дозволяє бухгалтеру підприємства швидко та точно обчислювати виплати, уникаючи технічних помилок та гарантуючи дотримання соціальних стандартів держави.

Для того, щоб розв'язати другу виявлену проблему, пропонуємо ТОВ «СВТ» припинити використання санкційної програми «БАС Бухгалтерія» та обрати одне із сучасних українських облікових рішень.

Важливо, щоб інформаційна система не просто автоматизувала щоденну рутину, а й допомагала керівництву отримувати якісну аналітику для прийняття стратегічних рішень. Спеціалізовані програми для розрахунку зарплати дозволяють значно зменшити витрати часу на облікові операції та гарантують високу точність усіх нарахунків працівникам.

Для того, щоб обрати найбільш вигідний та зручний варіант для підприємства, ми провели порівняльний аналіз основних українських програм, результати якого наведено в таблиці 3.9. За даними аналізу, були оцінені такі критерії, як наявність модуля зарплати, можливість подання електронної звітності та вартість обслуговування системи.

Таблиця 3.9 – Порівняльна характеристика українських облікових систем для автоматизації розрахунків з оплати праці

Критерій	M.E.Doc IS	ISpro	SmartFin	Master:Бухг.
Розробник	Linkos Group	Інтелект-Сервіс	SmartFin	Master Business
Модуль ЗП і кадри	є	є	є	є
Електронна звітність	вбудовано	окремо	вбудовано	через M.E.Doc
Хмарна версія	є	є	cloud-first	є
Вартість, тис. грн/рік	6-8	12-15	9-11	7-9
Складність переходу	низька	середня	низька	середня

Джерело: складено автором за даними офіційних сайтів розробників та [52]

За результатами проведеного аналізу, найбільш доцільним для ТОВ «СВТ» є перехід на програмний комплекс M.E.Doc IS від компанії Linkos Group. Це сучасне українське рішення, яке об'єднує в собі всі необхідні модулі: бухгалтерський облік, розрахунок зарплати, кадровий облік та електронну звітність. Для того, щоб перехід був безпечним і без втрати даних, ми пропонуємо реалізувати його у шість етапів:

1. Аудит даних. Детальна перевірка поточної інформації в системі «БАС» на наявність помилок.
2. Експорт довідників. Перенесення даних про працівників, видів нарахувань та утримань у нову систему.
3. Налаштування. Адаптація плану рахунків у M.E.Doc IS під специфіку ТОВ «СВТ».
4. Перенесення залишків. Введення в програму фінансових показників станом на 01.01.2027 р.
5. Паралельний облік. Протягом першого місяця зарплата рахується одночасно у двох системах для звірки точності.
6. Повний перехід. Початок повноцінної роботи в новій системі та архівування старої бази даних.

Доцільність такого вибору підтверджують і фахівці. А.П. Макаренко та О.Ю. Трипутень у своїх дослідженнях зазначають, що для малих підприємств із чисельністю персоналу до 25 осіб оптимально використовувати інтегровані системи, де облік, кадри та звітність працюють як єдиний механізм.

Впровадження M.E.Doc IS дозволить ТОВ «СВТ» не лише позбутися ризиків використання санкційного софту, а й значно пришвидшити процес подачі звітності до контролюючих органів.

Окрім переходу на нове програмне забезпечення, у межах цієї роботи ми пропонуємо формалізувати ведення допоміжного аналітичного реєстру у вигляді електронної розрахунково-аналітичної відомості, розробленої в Excel (Додаток П).

Необхідність такого інструменту зумовлена тим, що стандартні програмні комплекси (як M.E.Doc IS, так і «БАС Бухгалтерія») формують звіти у жорсткому форматі, який не дозволяє оперативно отримати інформацію для прийняття управлінських рішень. Наша авторська розробка є допоміжним засобом, що доповнює основну облікову систему та одночасно виконує розрахункову й аналітичну функції.

Ключові особливості та переваги запропонованої відомості:

- Структура на 23 колонки. Відомість містить п'ять функціональних блоків: ідентифікацію працівника, нарахування, ЄСВ, утримання та суми до видачі.

- Деталізація виплат. На відміну від стандартних форм, ми передбачили окремі колонки для індексації та відряджень, що дозволяє практично реалізувати розроблену нами методику розрахунків.

- Автоматизація та точність. Усі розрахунки здійснюються за допомогою вбудованих формул Excel, що повністю виключає ризик арифметичних помилок.

- Управлінський аналіз. Файл дозволяє миттєво бачити підсумки за категоріями персоналу (виробництво, адміністрація, збут), що забезпечує контроль за структурою витрат без формування додаткових звітів.

- Інформаційна безпека. Передбачена можливість захисту даних паролем на рівні окремих аркушів та всієї робочої книги.

Практичне застосування цієї відомості на ТОВ «СВТ» дозволить бухгалтеру не лише швидко готувати дані для проведення проводок, а й здійснювати щомісячну звірку з податковою звітністю (4ДФ), забезпечуючи високу якість

внутрішнього контролю. Таким чином, облік оплати праці трансформується з технічної функції на повноцінний інструмент стратегічного менеджменту.

Запропонована форма відомості розроблена як електронна таблиця у Microsoft Excel, що складається із 23 колонок. Усі вони згруповані у п'ять функціональних блоків: ідентифікація працівника, нарахування, ЄСВ, утримання та суми до видачі. Макет цієї відомості із прикладом її заповнення ми навели у Додатку П.

Аналізуючи структуру відомості (Додаток П), можна виділити такі її особливості:

1. Дворівнева структура заголовків. Для зручності роботи ми розділили «шапку» таблиці на два рівні. Перший рівень об'єднує показники у великі групи («Нараховано», «ЄСВ 22 %», «ПДФО 18 %», «ВЗ 5 %», «На руки»), а другий — деталізує їх за видами виплат (окремо за авансом та за основною зарплатою) із виведенням підсумку «РАЗОМ».

2. Розширена аналітика нарахувань. У блок «Нараховано» ми додали окремі колонки для відряджень та індексації. Саме наявність колонки для індексації є важливою відмінністю нашої форми від стандартних шаблонів. Це дозволяє практично реалізувати запропоновану нами методику розрахунків за формулою (3.9).

3. Повна автоматизація розрахунків. У рядках прикладу символом «Σ» позначені комірки, де налаштовані автоматичні формули Excel. Це означає, що бухгалтеру достатньо ввести базові дані, а всі податки, суми до видачі та підсумки програма обчислить самостійно, виключаючи «людський фактор» та арифметичні помилки.

4. Інструмент внутрішнього контролю. Підсумковий рядок «УСЬОГО» автоматично формує контрольні суми. Їх бухгалтер може миттєво звірити з даними оборотно-сальдової відомості за рахунком 661, а також із показниками Додатків 4ДФ та Д1 Об'єднаної звітності перед їх поданням.

Таким чином, використання такої відомості дозволяє ТОВ «СВТ» не лише автоматизувати розрахунки, а й забезпечити високу точність обліку та оперативно отримувати аналітичні дані для керівництва.

Особливу увагу в архітектурі розробленого реєстру ми приділили блоку «Сума ЄСВ 22 %», куди була додана окрема колонка «Ставка ЄСВ». Це технічне рішення дозволяє гнучко підходити до розрахунків, зокрема — коректно відображати застосування пільгової ставки 8,41 % для працівників із інвалідністю. Така можливість передбачена Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», і її реалізація у відомості є критично важливою для ТОВ «СВТ», оскільки на підприємстві зараз працює троє таких фахівців.

Згідно зі штатним розписом від 05.01.2026 р., ці працівники обіймають посади дизайнерів у спеціальній категорії «Працівники з інвалідністю». Наявність окремої колонки для ставки ЄСВ у нашій Excel-моделі виконує дві важливі функції:

- Автоматизація: програма сама підтягує потрібну ставку, що виключає ризик помилкового нарахування стандартних 22 % замість пільгових 8,41%.
- Контроль: бухгалтер може миттєво перевірити правильність нарахувань перед поданням Додатка Д1 Об'єднаної звітності, що забезпечує точність даних та захищає підприємство від фінансових санкцій.

В умовах цифровізації бізнесу трансформація системи обліку та звітності вимагає від підприємств активного впровадження електронних інструментів для обробки інформації, навіть якщо основна облікова система автоматизована лише частково. Ведення нашої авторської відомості за допомогою Microsoft Excel має кілька важливих переваг порівняно зі стандартними формами бухгалтерських програм:

1. Автоматизація розрахунків. Оскільки формули вбудовані безпосередньо в комірки таблиці, це повністю виключає ризик арифметичних помилок, які часто трапляються при ручних обчисленнях.

2. Швидка аналітика. Файл дозволяє миттєво бачити підсумки за різними категоріями персоналу (виробництво, адміністрація, збут). Це дає можливість оперативно аналізувати структуру витрат на оплату праці без побудови складних додаткових звітів.

3. Зручність зберігання даних. Формат Excel дозволяє вести облік за кожен місяць на окремому аркуші в межах одного файлу. Це забезпечує швидкий доступ до даних минулих періодів для порівняльного аналізу та відстеження динаміки виплат.

4. Захист інформації. Робочу книгу та окремі аркуші можна захистити паролем. Це забезпечує необхідний рівень конфіденційності та захисту персональних даних працівників згідно з вимогами Закону України «Про захист персональних даних».

Таким чином, використання розробленої відомості на ТОВ «СВТ» дозволить зробити процес обліку зарплати більш прозорим, точним та інформативним для керівництва.

Практичне впровадження розробленої нами авторської відомості в ТОВ «СВТ» передбачає її щомісячне заповнення бухгалтером на основі перевірених вхідних даних.

Для коректного заповнення реєстру використовуються показники таблиця обліку робочого часу, чинний штатний розпис, а також підготовлені накази про нарахування індексації. Після внесення цих даних відомість стає первинним джерелом для автоматичного формування основних бухгалтерських проводок:

- Дт 23 (92, 93) – Кт 661 — на суму нарахованої заробітної плати;
- Дт 23 (92, 93) – Кт 651 — на суму нарахованого ЄСВ;
- Дт 661 – Кт 641/ПДФО та Дт 661 – Кт 642/ВЗ — на суму податкових утримань;
- Дт 661 – Кт 311 — на суму фактичних виплат персоналу.

Особливе значення має використання підсумкового рядка відомості як інструменту внутрішнього контролю. Бухгалтер звіряє ці цифри з оборотно-сальдовою відомістю за рахунком 661, а також із показниками Додатків 4ДФ та Д1 Об'єднаної звітності перед їх поданням. Така процедура дозволяє вчасно

виявити технічні розбіжності, що відповідає запропонованій нами моделі контролю у таблиці 3.8.

За переконанням С. Семенової та Н. Денисюк, комплексний підхід до модернізації обліку має охоплювати як методичні розрахунки, так і організацію самого процесу. Саме тому поєднання нашої Excel-моделі з переходом на нове програмне забезпечення дозволить ТОВ «СВТ» вивести облік оплати праці на якісно новий рівень.

Впровадження запропонованих нами заходів дозволить керівництву ТОВ «СВТ» отримати кілька стратегічно важливих результатів.

По-перше, формалізація методики індексації за розробленою формулою (3.9) та впровадження авторських форм наказів забезпечить підприємству повну юридичну захищеність під час перевірок Державної служби України з питань праці. Це мінімізує ризики накладення штрафних санкцій за порушення соціальних гарантій працівників.

По-друге, відмова від санкційного ПЗ «БАС Бухгалтерія» та перехід на комплексне українське рішення М.Е.Дос IS дозволить не лише усунути правові та інформаційні ризики, а й гарантувати високий рівень безпеки персональних даних працівників.

По-третє, розширення аналітичної складової за допомогою розробленої Excel-відомості та посилення системи внутрішнього контролю дозволять трансформувати облік оплати праці з простої технічної реєстрації даних у повноцінний елемент стратегічного менеджменту.

Загалом, саме системний підхід до економічного аналізу, який поєднує детальну ретроспективну оцінку з моделюванням майбутніх витрат на персонал, є необхідною умовою для прийняття керівництвом ТОВ «СВТ» обґрунтованих управлінських рішень щодо розвитку бізнесу.

Впровадження запропонованих у роботі заходів дозволить керівництву ТОВ «СВТ» досягти комплексу взаємопов'язаних управлінських та правових результатів.

По-перше, формалізація методики індексації на основі авторської формули (3.9) та впровадження стандартизованих форм наказів гарантуватиме

підприємству повну юридичну захищеність під час перевірок Державної служби України з питань праці. Це дозволить превентивно нівелювати ризики нарахування значних штрафних санкцій за можливі порушення державних гарантій в оплаті праці.

По-друге, стратегічний перехід із санкційної системи «БАС Бухгалтерія» на вітчизняний програмний комплекс М.Е.Дос IS не лише усуне правові та інформаційні ризики, а й забезпечить високий рівень безпеки персональних даних працівників у відповідності до сучасних вимог.

По-третє, розвиток аналітичної складової завдяки застосуванню нашої авторської Excel-відомості та посилення системи внутрішнього контролю дозволять трансформувати облік оплати праці. Це перетворить обліковий процес із простої технічної реєстрації даних на повноцінний і ефективний інструмент стратегічного менеджменту.

У підсумку, саме такий системний підхід до економічного аналізу, який поєднує детальну ретроспективну оцінку минулих періодів із перспективним моделюванням майбутніх витрат на персонал, є необхідною умовою прийняття обґрунтованих управлінських рішень для успішного розвитку бізнесу ТОВ «СВТ».

За результатами аналізу фонду оплати праці та розробки напрямів удосконалення обліково-аналітичного процесу на ТОВ «СВТ» сформульовано такі висновки.

1. Встановлено, що аналіз ФОП має базуватися на системному п'ятиетапному підході: від верифікації первинних даних бухгалтерського обліку до проведення факторного аналізу, що дозволяє об'єктивно оцінити причини відхилень витрат на персонал.

2. На основі проведеного аналізу з'ясовано, що стрімке зростання ФОП у ТОВ «СВТ» у 2024 р. (у 25,3 рази) було зумовлене не лише розширенням штату, а переважно інтенсивним фактором (91,8 % впливу) — переходом підприємства до моделі повного виробничого циклу із залученням власного персоналу на повні ринкові оклади.

3. Визначено, що зниження річного виробітку на одного працівника у 2024 р. майже вдвічі (до 5 650,8 тис. грн) є закономірним наслідком зміни бізнес-

моделі: показники 2023 року були штучно завищеними через використання аутсорсингу, тоді як поточні дані відображають реальну продуктивність власного персоналу.

4. Виявлено тимчасове порушення класичного принципу випередження (коефіцієнт склав 0,061), що є характерним для фази масштабування; для виправлення ситуації ТОВ «СВТ» рекомендовано імплементувати щомісячний моніторинг зарплатовіддачі та інвестувати в підвищення кваліфікації друкарів.

5. Обґрунтовано необхідність переходу підприємства з санкційного ПЗ «БАС Бухгалтерія» на український програмний комплекс М.Е.Дос ІS, що дозволить автоматизувати розрахунки, забезпечити захист персональних даних та усунути юридичні ризики.

6. Розроблено та запропоновано до впровадження інструментарій: формалізовану методику індексації (формула $I=S \times K$) та електронну розрахунково-аналітичну відомість в Excel на 23 колонки, яка забезпечує високу деталізацію витрат за підрозділами та виконує функцію щомісячного внутрішнього контролю

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній магістерській роботі здійснено комплексне дослідження технологічного процесу обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на ТОВ «Сучасні виробничі технології» та розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення обліково-аналітичного процесу в системі управління трудовими ресурсами. За результатами проведеного дослідження сформульовано такі висновки.

1. Розкрито економічну сутність оплати праці як об'єкта облікового процесу. Встановлено, що оплата праці є багатоаспектною економічною категорією, яка одночасно виконує відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальну функції. У системі управління трудовими ресурсами облік розрахунків з оплати праці формує інформаційне підґрунтя для прийняття управлінських рішень щодо кадрової політики, мотивації працівників та ціноутворення.

2. Досліджено нормативно-правові передумови побудови технологічного процесу обліку розрахунків з оплати праці. Встановлено, що система регулювання має чітку ієрархічну структуру: від КЗпП України та Закону «Про оплату праці» через Генеральну і галузеві угоди до локальних нормативних актів підприємства. Для ТОВ «СВТ» як малого підприємства без профспілкової організації ключовим внутрішнім документом є Положення про оплату праці, яке відповідно до ч. 2 ст. 97 КЗпП повністю замінює колективний договір у частині регулювання оплати праці.

3. Охарактеризовано організацію та документальне забезпечення облікового процесу з оплати праці на ТОВ «СВТ». Встановлено, що підприємство застосовує виключно погодинну форму оплати праці. Ідентифіковано систему первинних документів (накази форм П-1, П-3, П-4, таблиці обліку робочого часу П-5, листки непрацездатності) та розкрито їх роль на кожній стадії облікового процесу. Структуру штатного розпису від 05.01.2026 р. (24,250 штатних одиниць,

МФОП 1 370 127 грн) проаналізовано у розрізі функціональних категорій персоналу.

4. Розкрито процедури нарахування заробітної плати та узагальнення облікової інформації в регістрах обліку. Побудовано алгоритм нарахування заробітної плати у вигляді 6-крокової схеми та виконано числовий розрахунок на прикладі оператора друкарського обладнання за березень 2026 р. (оклад 54 375 грн, нараховано 53 775,95 грн, до виплати 41 407,48 грн). Визначено порядок утримань ПДФО (18 %) та військового збору (5 % з 01.12.2024 р. згідно із ЗУ № 4015-IX) і нарахування ЄСВ (22 %).

5. Проаналізовано узагальнення результатів облікового процесу в системі рахунків і звітності. Побудовано 4-крокову схему узагальнення облікової інформації (Журнал 5 → Головна книга → звірка ОСВ → звітність) та досліджено порядок відображення заборгованості з оплати праці у фінансовій, статистичній і податковій звітності підприємства.

6. Проведено п'ятиетапний аналіз фонду оплати праці ТОВ «СВТ» за 2023-2024 рр. Встановлено, що ФОП зріс у 25,3 рази (з 275,8 до 6 980,4 тис. грн), причому факторний аналіз підтвердив домінування інтенсивного фактору (91,8 % приросту) – переведення працівників з неповних на повні ставки та підвищення окладів. Зарплатомісткість продукції зросла з 0,42 % до 6,86 %, що знаходиться у межах галузевої норми для поліграфічних підприємств (5-12 %).

7. Оцінено ефективність використання трудових ресурсів та продуктивність праці. Встановлено, що зниження виробітку на 1 працівника з 11 067,3 до 5 650,8 тис. грн (-48,9 %) є закономірним наслідком структурної перебудови виробничої моделі – переходу від субпідряду до власного виробничого персоналу. Рентабельність витрат на персонал знизилася зі 118,38 до 1,32 грн/грн ФОП, проте залишилася позитивною.

8. Розроблено комплекс рекомендацій щодо вдосконалення обліково-аналітичного процесу з оплати праці, що включає: авторський розділ «Індексація грошових доходів працівників» Положення про оплату праці з формулою $I = S \times K$ та двома формами наказів; обґрунтування переходу з «БАС Бухгалтерія» на

М.Е.Дос IS з поетапною методикою міграції; авторську розрахунково-аналітичну відомість у форматі Excel із 23 колонками; систему внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці (звірка рахунку 661, щоквартальний контроль особових рахунків).

Впровадження запропонованих заходів забезпечить юридичну захищеність підприємства під час перевірок Державної служби з питань праці, усуне санкційні ризики, пов'язані з використанням програмного забезпечення російського походження, та перетворить облік оплати праці з технічної функції на повноцінний інструмент управлінського обліку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ткаченко О. С., Величко Р. В. Економічна сутність поняття «оплата праці» та підходи до її визначення. Наукові та прикладні аспекти удосконалення обліково-фінансового забезпечення підприємств в умовах нестійкої економіки : колект. монографія / за заг. ред. І. П. Приходька, О. М. Губарик. Дніпро : Пороги, 2021. С. 113–122.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (зі змін. та допов.). Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.
3. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (зі змін. та допов. станом на 01.01.2026). Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.
4. Коба О. В., Ярова А. В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Економіка та держава. 2020. № 12. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.65.
5. Про Державний бюджет України на 2026 рік : Закон України від 14.11.2025 р. № 4000-IX. Голос України. 2025. № 230.
6. Drury C. Management and Cost Accounting. 11th ed. London : Cengage Learning EMEA, 2021. 816 p.
7. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI (зі змін. та допов. станом на 01.01.2026). Офіційний вісник України. 2010. № 92. Ст. 3248.
8. Каткова Н. В., Маслова К. В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 8. С. 762–767.
9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX (зі змін. та допов.). Відомості Верховної Ради України. 2022. № 19. Ст. 106.

10. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : наказ М-ва фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. Офіційний вісник України. 2003. № 46. Ст. 2387.
11. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI (зі змін. та допов. станом на 01.01.2026). Офіційний вісник України. 2010. № 61. Ст. 2108.
12. Сук Л. К., Сук П. Л. Організація бухгалтерського обліку : навч. посіб. Київ : Каравела, 2023. 624 с.
13. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV (зі змін. та допов.). Відомості Верховної Ради України. 1999. № 40. Ст. 365.
14. Іваницька С. Б., Морквіна І. М., Чижевська М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. Полтава : ПолтНТУ, 2019. 121 с.
15. Лоскоріх Г. Л., Перчі О. Ф. Поняття «оплата праці» та «заробітна плата»: обліковий і податковий аспекти в державному й приватному секторах економіки. Інвестиції: практика та досвід. 2025. № 14. С. 197–205.
16. Московчук А. Формування фонду оплати праці виробничих підприємств: обліково-аналітичний аспект. Acta Academiae Beregsasiensis. Economics. 2025. Вип. 9. С. 233–243.
17. Тюріна Д. М., Співак О. К., Базюк Д. П. Облік заробітної плати працівників підприємства в сучасних умовах. Економіка. Фінанси. Право. 2019. № 10/1. С. 13–17.
18. Гуренко Т. О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 36. DOI: 10.32782/2524-0072/2022-36-32.
19. Бондаренко Н. М., Бобирь О. І. Методичні підходи до аналізу витрат на оплату праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2022. Вип. 43. С. 19–25.

20. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 25 «Спрощена фінансова звітність» : наказ М-ва фінансів України від 25.02.2000 р. № 39. Офіційний вісник України. 2000. № 8. Ст. 320.

21. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці : наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. № 489. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0015-09> (дата звернення: 20.04.2026).

22. Меліхова Т. О., Лисяк О. В. Удосконалення документування обліку та аудиту заробітної плати в управлінні підприємством. Агросвіт. 2021. № 5. С. 73–80.

23. Подмешальська Ю. В., Панченко А. М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. Ефективна економіка. 2019. № 12. DOI: 10.32702/2307-2105-2019.12.85.

24. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції про його застосування : наказ М-ва фінансів України від 30.11.1999 р. № 291 (зі змін. та допов.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99> (дата звернення: 20.04.2026).

25. Семенченко А., Семенченко А., Ачкасова О. Актуалізація застосування нормування праці в організації праці та заробітної плати. Економіка та суспільство. 2024. № 61. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-61-16.

26. Варламова І. С. Специфіка нарахування та облікового відображення авансу заробітної плати. Економіка та суспільство. 2024. № 65. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-65-42.

27. Дробязко С. І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. 2020. Т. 19, № 1. С. 4–8.

28. Мелень О. В., Потоцька О. А. Загальні принципи організації обліку та документування операцій із заробітної плати. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2018. № 4. С. 94–99.

29. Суліменко Л. А., Киян А. В. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. Економічний аналіз. 2018. Т. 28, № 3. С. 211–218.
30. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у період дії воєнного стану : Закон України від 10.10.2024 р. № 4015-IX. Голос України. 2024. 30 листоп. (№ 179).
31. Подолянчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. Ефективна економіка. 2022. № 5. DOI: 10.32702/2307-2105-2022.5.81.
32. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100 (зі змін. та допов.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п> (дата звернення: 20.04.2026).
33. Бойко В. І. Облік і контроль нарахованої заробітної плати. Облік і фінанси. 2025. № 1. С. 23–31.
34. Михайленко Ю. О. Організація обліку і контролю розрахунків за заробітною платою. Молодий вчений. 2017. № 1. С. 645–648.
35. Феофанова І. В., Голяк В. В. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві та напрями його вдосконалення. Економіка та суспільство. 2021. № 34. DOI: 10.32782/2524-0072/2021-34-40.
36. Склярчук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. Економіка та суспільство. 2023. № 48. DOI: 10.32782/2524-0072/2023-48-36.
37. Кушнірук В. С., Крамарчук М. В., Зозуля О. В. Вплив управління трудовими ресурсами на ефективність операційного менеджменту. Економіка та суспільство. 2024. Вип. 60. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-60-48.
38. Крисоватий А. І., Панасюк В. М., Мельничук І. В. Бухгалтерський облік та оподаткування : навч. посіб. Тернопіль : ЗУНУ, 2024. 637 с.
39. Машевська А. А. Організаційно-методичне забезпечення обліку і оподаткування оплати праці. Ефективна економіка. 2021. № 12. DOI: 10.32702/2307-2105-2021.12.205.

40. Матюха М. М., Божок К. К. Удосконалення організації обліку оплати праці на виробничих підприємствах. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2021. № 15. С. 32–36.
41. Василюк М. М., Чернецька О. Б. Оплата праці у системі обліково-аналітичної інформації суб'єктів господарювання. Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. 2024. Т. 2, № 20. С. 379–387. DOI: 10.15330/apred.2.20.379-387.
42. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства : навч. посіб. 3-тє вид. Київ : Знання, 2007. 668 с.
43. Очеретько Л. М., Удовиченко Г. І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. Ефективна економіка. 2020. № 12. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.101.
44. Хоменко Л., Яценко Н. Удосконалення технологічного процесу обліку заробітної плати на промисловому підприємстві. Облік і фінанси. 2019. № 3. С. 78–85.
45. Меліхова Т. О., Феофанов Л. К., Рябчук О. О. Удосконалення фінансового обліку та аудиту заробітної плати для підвищення ефективності управління підприємством. Економіка та держава. 2021. № 10. С. 86–92.
46. План рахунків бухгалтерського обліку : наказ М-ва фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. Офіційний вісник України. 1999. № 50. Ст. 2456.
47. Оляднічук Н. В., Підлубна О. Д. Удосконалення обліку й аудиту розрахунків за виплатами працівникам. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2021. Т. 32 (71), вип. 1. С. 71–77.
48. Піддубня Я. В., Подмешальська Ю. В. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві. Економічна наука. 2021. Вип. 12. С. 100–108.
49. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення : постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078 (зі змін. та допов.). Офіційний вісник України. 2003. № 29. Ст. 1484.
50. Борисова Л. Є., Параскева В. О. Індексція заробітної плати у 2024 році. Дослідження фінансових інституцій та інструментів розвитку держави,

територій та суб'єктів господарювання : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 24 жовт. 2024 р.). Одеса : ОНУ ім. І. І. Мечникова, 2024. С. 102–105.

51. Про індексацію грошових доходів населення : Закон України від 03.07.1991 р. № 1282-XII (зі змін. та допов.). Відомості Верховної Ради України. 1991. № 42. Ст. 551.

52. Макаренко А. П., Трипутень О. Ю. Управлінські інформаційні системи в обліку та аудиті : навч. посіб. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2021. 148 с.

53. Грановська В., Фещенко Є. Ефективність та переваги автоматизованих систем у розрахунку заробітної плати для українських компаній. Економіка та суспільство. 2024. № 59. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-59-85.

54. Макаренко А. П., Трипутень О. Ю. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати суб'єкта малого підприємництва для підвищення ефективності управління малим бізнесом. Економіка та суспільство. 2024. Вип. 62. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-62-111.

55. Шкроміда В. В., Шкроміда Н. Я., Гнатюк Т. М. Трансформація системи обліку і звітності в умовах цифровізації бізнесу. Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. 2024. Т. 2, № 20. С. 370–379. DOI: 10.15330/apred.2.20.370-379.

56. Семенова С., Денисюк Н. Удосконалення обліку оплати праці на підприємстві. Збірник наукових праць Державного торговельно-економічного університету. 2018. URL: <https://www.researchgate.net/publication/328574164> (дата звернення: 20.04.2026).

ДОДАТКИ

Додаток А

		Додаток 1 до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова звітність" (пункт 4 розділу I)	
Фінансова звітність малого підприємства			
			КОДИ
		Дата (рік, місяць, число)	31.12.2023
Підприємство: Товариство з обмеженою відповідальністю "Сучасні виробничі технології"		за ЄДРПОУ	317806080
Територія: ДНІПРОПЕТРОВСЬКА		за за КАТОТТГ І	UA12022010045639502
Організаційно-правова форма господарювання: Товариство з обмеженою відповідальністю		за КОПФГ	240
Вид економічної діяльності: Друкування іншої продукції		за КВЕД	18.12
Середня кількість працівників: 6			
Адреса, телефон: вулиця Леоніда Стромцова, буд. 35, оф. 26, Соборний р-н, м. ДНІПРО, ДНІПРОПЕТРОВСЬКА обл., 49005, Україна			
1. Баланс	Форма № 1-м	Код за ДКУД	1801006
на 31.12.2023 р.			
Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	7,90	0
первісна вартість	1001	70,40	70,40
накопичена амортизація	1002	62,50	70,40
Незавершені капітальні інвестиції	1005	1 110,20	-
Основні засоби:	1010	2 280,60	2 446,10
первісна вартість	1011	4 510,70	4 250,80
знос	1012	2 230,10	1 804,70
Довгострокові біологічні активи	1020	0	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0	-
Інші необоротні активи	1090	0	-
Усього за розділом I	1095	3 398,70	2 446,10
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	4 397,60	30 234,80
у тому числі готова продукція	1103	59,00	825,90
Поточні біологічні активи	1110	0	-
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	17 416,40	5 055,40
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	17,40	5 415,20
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	958,10	11 543,80
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	203,20	1 655,60
Витрати майбутніх періодів	1170	0	-
Інші оборотні активи	1190	0	702,90
Усього за розділом II	1195	22 992,70	54 607,70
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	-
Баланс	1300	26 391,40	57 053,80

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1 000,00	1 000,00
Додатковий капітал	1410	0	-
Резервний капітал	1415	0	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	20 669,80	38 919,80
Неоплачений капітал	1425	(0)	(-)
Усього за розділом I	1495	21 669,80	39 919,80
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	0	-
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	0	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	-
товари, роботи, послуги	1615	4 566,30	16 356,20
розрахунками з бюджетом	1620	41,90	490,00
у тому числі з податку на прибуток	1621	0	-
розрахунками зі страхування	1625	0	11,70
розрахунками з оплати праці	1630	2,60	48,10
Доходи майбутніх періодів	1665	0	-
Інші поточні зобов'язання	1690	110,80	228,00
Усього за розділом III	1695	4 721,60	17 134,00
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	-
Баланс	1900	26 391,40	57 053,80

2. Звіт про фінансові результати

за Рік 2023

	Форма № 2-м	Код за ДКУД	1801007
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	66 403,70	19 882,50
Інші операційні доходи	2120	3 076,20	9 237,30
Інші доходи	2240	84,40	0
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	69 564,30	29 119,80
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	22 484,10	2 430,40
Інші операційні витрати	2180	13 382,20	10 261,30
Інші витрати	2270	559,50	6,80
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	36 425,80	12 698,50
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	33 138,50	16 421,30
Податок на прибуток	2300	490,00	162,50
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	32 648,50	16 258,80
Керівник		Волошин І. Д. (ініціали, прізвище)	

Додаток Б

		Додаток 1 до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова звітність" (пункт 4 розділу I)	
Фінансова звітність малого підприємства			
			КОДИ
		Дата (рік, місяць, число)	31.12.2024
Підприємство: Товариство з обмеженою відповідальністю "Сучасні виробничі технології"		за ЄДРПОУ	31780680
Територія: ДНІПРОПЕТРОВСЬКА		за за КАТОТТГ I	UA12023088019639502
Організаційно-правова форма господарювання: Товариство з обмеженою відповідальністю		за КОПФГ	240
Вид економічної діяльності: Друкування іншої продукції		за КВЕД	18.12
Середня кількість працівників: 18			
Адреса, телефон: вулиця Леоніда Стромцова, буд. 35, оф. 26, Соборний р-н, м. ДНІПРО, ДНІПРОПЕТРОВСЬКА обл., 49005, Україна			
1. Баланс	Форма № 1-м	Код за ДКУД	1801006
на 31.12.2024 р.			
Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	0	64,50
первісна вартість	1001	70,40	71,70
накопичена амортизація	1002	70,40	7,20
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0	-
Основні засоби:	1010	2 446,10	5 687,10
первісна вартість	1011	4 250,80	8 947,60
знос	1012	1 804,70	3 260,50
Довгострокові біологічні активи	1020	0	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0	-
Інші необоротні активи	1090	0	-
Усього за розділом I	1095	2 446,10	5 751,60
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	30 234,80	23 468,60
у тому числі готова продукція	1103	825,90	-
Поточні біологічні активи	1110	0	-
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	5 055,40	3 507,50
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	5 415,20	8 567,70
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	11 543,80	11 543,80
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 655,60	1 655,60
Витрати майбутніх періодів	1170	0	0
Інші оборотні активи	1190	702,90	702,90
Усього за розділом II	1195	54 607,70	54 607,70
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	-
Баланс	1300	57 053,80	58 913,80

Продовження дод. Б

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1 000,00	1 000,00
Додатковий капітал	1410	0	-
Резервний капітал	1415	0	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	38 919,80	38 135,90
Неоплачений капітал	1425	(0)	(-)
Усього за розділом I	1495	39 919,80	39 135,90
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	0	-
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	0	-
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	-
товари, роботи, послуги	1615	16 356,20	11 323,50
розрахунками з бюджетом	1620	490,00	1 263,40
у тому числі з податку на прибуток	1621	0	1 180,60
розрахунками зі страхування	1625	11,70	20,70
розрахунками з оплати праці	1630	48,10	315,80
Доходи майбутніх періодів	1665	0	-
Інші поточні зобов'язання	1690	228,00	6 854,50
Усього за розділом III	1695	17 134,00	19 777,90
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	-
Баланс	1900	57 053,80	58 913,80

2. Звіт про фінансові результати

за Рік 2024

	Форма № 2-м	Код за ДКУД	1801007
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	101 714,30	66 403,70
Інші операційні доходи	2120	6 557,80	3 076,20
Інші доходи	2240	-	84,40
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	108 272,10	69 564,30
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	69 273,90	22 484,10
Інші операційні витрати	2180	27 353,90	13 382,20
Інші витрати	2270	405,10	559,50
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	97 032,90	36 425,80
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	11 239,20	33 138,50
Податок на прибуток	2300	2 023,10	490,00
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	9 216,10	32 648,50
Керівник		Волошин І. Д. (ініціали, прізвище)	

ШТАТНИЙ РОЗКЛАД

вводиться в дію з 01 листопада 2024 р.

N з/п	Назва структурного підрозділу	Посада	Код класифікатора професій	Кількість штатних одиниць	Посадові оклади, грн.	Надбавки, грн.	Місячний фонд заробітної плати, грн.
1	Господарський відділ	Оператор друкарського обладнання	825	16	17 000		272 000
2	Адміністрація	Директор	1210.1	1	200 000		200 000
3	Бухгалтерія	Головний бухгалтер	1231	1	8 000		8 000
4	Відділ збуту	Менеджер із збуту	1475.4	1	4 600		4 600
5	Відділ дизайну	Дизайнер (художник-конструктор)	2452.2	1	5 000		5 000
6	Господарський відділ	Прибиральник виробничих приміщень	9132	1	17 000		17 000
7	Адміністрація	Економіст з фінансової роботи	2441.2	0,125	4 000		4 000
УСЬОГО:				21,125			510 600

ПОГОДЖЕНО:

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "СУЧАСНІ
ВИРОБНИЧІ ТЕХНОЛОГІЇ"

Найменування підприємства (установи, організації)

Типова форма N 1
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Держкомс
від 5 грудня 2008 рНАКАЗ (РОЗПОРЯДЖЕННЯ) N 8
про прийняття на
роботу

від 31 березня 2026

Пономаренко Владислава Тарасівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Прийняти на
роботу

з 1 квітня 2026 р.

Д
О

(заповнюється у разі строкового трудового договору (контракту))

Табельний

377650

адміністрація

назва структурного підрозділу

Менеджер (управитель) із збуту

назва професії (посади), кваліфікація

умови прийняття на роботу
(необхідне відмітити позначкою "х"):умови роботи:
(необхідне відмітити позначкою "х")☐

на конкурсній основі

робота:

☒

основна

☐

за сумісництвом

☐за умовами контракту до _____
у разі необхідності вказати дату (дд.мм.рррр.)

умови праці (згідно атестації робочого місця)

☐зі строком
випробування _____ місяців☐

на час виконання певної роботи

☒тривалість робочого дня
(тижня)

40

☐

на період відсутності основного працівника

☐тривалість робочого дня (тижня) при
неповним робочим часом _____☐

із кадрового резерву

☐

за результатами успішного стажування

☐☐

переведення

☐☐

оклад (тарифна ставка) 4 2 8 5 8 грн. 0 0 коп.

надбавка за _____

%

надбавка за _____

надбавка за _____

%

надбавка за _____

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "СУЧАСНІ
ВИРОБНИЧІ ТЕХНОЛОГІЇ"**

Найменування підприємства (установи, організації)

Типова форма № 1
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Держкомстат
від 5 грудня 2008 р.

Код ЄДРПОУ	3178
Дата складання	16.03

НАКАЗ
№ 5
(розпорядження)
про надання відпустки

Табельный
0000

Михальченко Лілія Михайлівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Виробництво

назва структурного підрозділу

Оператор друкарського обладнання

назва професії (посади)

Основна щорічна відпустка

вид відпустки (щорічна основна, додаткова, навчальна, без збереження заробітної плати та ін.)

За період роботи з 1 вересня 2025 р. по 31 серпня 2026 р.

Період відпустки з **16 березня 2026 р.** **П** **25 березня 2026 р.** **О**

на

1	0
---	---

 календарних дні(в)

☐ Надання матеріальної допомоги на оздоровлення (у разі необхідності відмітити x)

Керівник підприємства
(установи, організації)

підпис

Михайло Петров

П. И. Б.

Керівник структурного підрозділу

підпис

П. И. Б.

3 наказом (розпорядженням)

ознайомлений

підпис працівника

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "СУЧАСНІ
ВИРОБНИЧІ ТЕХНОЛОГІЇ"**

Найменування підприємства (установи, організації)

Типова форма N 1
ЗАТВЕРДЖЕНО
 наказом Держкомс
 від 5 грудня 2008 р

Код ЄДРПОУ	3178
Дата складання	16.03

НАКАЗ

 № 2
(РОЗПОРЯДЖЕННЯ)
про припинення трудового договору (контракту)

 Звільнити 17 березня 2026 р.

Табельний
0003

Лисихін Назарій Богданович

(прізвище, ім'я, по батькові)

Виробництво

(назва структурного підрозділу)

Оператор друкарського обладнання

назва професії (посади), розряд, клас (категорія) кваліфікації

(причина звільнення)

(підстави звільнення)

☐

Вихідна допомога _____ грн. _____ коп.

Керівник підприємства
 (установи, організації)

підпис

Михайло ПЕТРОВ

П. І. Б.

З наказом (розпорядженням)
ознайомлений

підпис працівника

 " "
 " "
 " "

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "СВЧ"

Типова
форма
№ П-5
ЗАТВЕР
ДЖЕНО
Наказ
Держком
стату
України
05.12.20
08 №
489

Найменування підприємства (установи, організації)

назва структурного підрозділу

Ідентифік
аційний
код
ЄДРПОУ

31780666

Дата заповнення	Звітний період	
	з	по
31.10.2024	01.10.2024	31.10.2024

ТАБЕЛЬ ОБЛІКУ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

№ п/п	Табельний номер	Стать (ч/ж)	П.І.Б., посада	Відмітки про явки та неявки за числами місяця (годин)																Відпрацьовано за місяць		Всього неявок	з причин за місяць												Оклад, тарифна ставка, грн																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
				01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	х	днів всього	з них:		основна	відпуст - ки	відпуст - ки	відпуст - ки	перевод - на	тимчасовий - со	тимчасовий - со	тимчасовий - со	страйк	інші																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
																																	годин																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			

[illegible]

[illegible]

ТОВ «СВЧ»**Оборотно-сальдова відомість по рахунку 661 за Грудень 2023 р.**

Виведені дані: БО (дані бухгалтерського обліку)

Рахунок	Сальдо на початок періоду		Обороти за період		Сальдо на кінець періоду	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
661	156 485,78		275 805,22	167 392,11		48 072,67
Антоненко Сергій Петрович	13 926,50		24 526,50	14 663,35		4 063,35
Бойко Назар Васильович	34 589,13		62 417,61	40 429,56		12 601,08
Гриценко Ганна Василівна	8 598,00		8 598,00			
Дячук Назар Андрійович	30 388,75		58 217,23	39 029,44		11 200,96
Коваленко В'ячеслав Віталійович	10 787,00		17 487,00	9 268,33		2 568,33
Литвиненко Максим Вікторович	27 039,50		43 834,22	32 323,71		6 437,99
Мельник Лідія Михайлівна	31 156,90		60 724,66	40 768,72		11 200,96
Разом	156 485,78		275 805,22	167 392,11		48 072,67

ТОВ «СВЧ»

Оборотно-сальдова відомість по рахунку 661 за 2024 р.

Виведені дані: БО (дані бухгалтерського обліку)

Рахунок	Сальдо на початок періоду		Обороти за період		Сальдо на кінець періоду	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
661	48 072,67		6 758 729,65	6 980 418,77		269 761,79
Андрієнко Сергій Петрович	4 063,35		172 966,68	172 765,79		3 860,46
Біловус Ірина Миколаївна			41 701,36	41 701,36		
Вишневська Олена Володимирівна			178 994,36	194 841,34		15 846,98
Гнатенко Андрій Олегович			141 675,00	154 352,57		12 677,57
Єрмак Руслан Васильович	12 601,08		369 101,41	356 500,33		12 601,08
Зеленко Ігор Михайлович			35 643,59	46 427,71		10 784,12
Коваленко Олег Сергійович			254 050,22	269 897,20		15 846,98
Левченко Оксана Анатоліївна			2 650,48	4 190,48		1 540,00
Мартинюк Назар Андрійович	11 200,96		367 331,67	362 723,60		6 592,89
Петренко В'ячеслав Вікторович	2 568,33		93 244,18	93 755,85		3 080,00
Романенко Максим Вікторович	6 437,99		2 399 437,99	2 470 000,00		77 000,00
Разом	48 072,67		6 758 729,65	6 980 418,77		269 761,79

ТОВ «СВЧ»

Оборотно-сальдова відомість по рахунку 661 за 2025 р.

Виведені дані: БО (дані бухгалтерського обліку)

Рахунок Працівники організації	Сальдо на початок періоду		Обороти за період		Сальдо на кінець періоду	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
661		269 761,79	9 632 093,80	9 806 111,28		443 779,27
Авраменко Ігор Володимирович		3 860,46	175 963,34	175 000,00		2 897,12
Бойко Ольга Сергіївна		15 846,98	592 467,60	601 060,57		24 439,95
Волошин Тарас Миколайович			21 755,16	36 364,00		14 608,84
Гончаренко Ірина Юріївна		12 677,57	431 384,95	435 507,38		16 800,00
Демченко Максим Андрійович			25 640,26	42 858,00		17 217,74
Єфименко Наталія Василівна		10 784,12	508 070,51	516 186,39		18 900,00
Журавльов Денис Олексійович		15 846,98	595 278,20	598 331,21		18 899,99
Зайцева Катерина Олегівна			25 640,26	42 858,00		17 217,74
Іваненко Андрій Петрович			42 990,26	60 208,00		17 217,74
Коваленко Вікторія Павлівна	1 540,00		48 611,86	48 930,63		1 858,77
Кравченко Роман Сергійович			149 092,20	163 792,20		14 700,00
Лисенко Світлана Анатоліївна		6 592,89	425 985,65	424 263,29		4 870,53
Мельник Юрій Валентинович		3 080,00	86 236,60	83 156,60		
Назаренко Олена Михайлівна		77 000,00	2 496 782,04	2 524 874,71		105 092,67
Олексюк Павло Іванович			45 300,87	45 300,87		
Пархоменко Дарина Віталіївна			59 608,28	90 913,00		31 304,72
Романюк Сергій Іванович			81 000,00	81 000,00		
Сидоренко Анастасія Дмитрівна			92 368,10	92 368,10		
Степаненко Олег Васильович		14 177,59	440 045,98	444 873,38		19 004,99
Ткаченко Людмила Борисівна		5 775,00	24 709,40	18 934,40		
Федоренко Дмитро Віталійович			370 500,66	389 400,66		18 900,00
Харченко Валентина Григорівна		14 092,88	394 378,92	380 286,04		
Цибулько Артем Олегович			166 533,89	177 564,89		11 025,00
Шевченко Марина Леонідівна		12 592,90	454 216,97	458 424,07		16 800,00
Юрченко Богдан Миколайович		12 508,19	345 837,80	333 329,61		
Яценко Оксана Василівна			30 690,85	33 904,76		3 213,91
Разом		269 761,79	9 632 093,80	9 806 111,28		443 779,27

ПОЛОЖЕННЯ про оплату праці ТОВ «»

1. Загальні положення

1.1. Положення про оплату праці працівників ТОВ «» (далі - ТОВ) розроблено відповідно до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату від 13.01.2004 р. № 5, інших законодавчих та нормативно-правових актів України.

1.2. Це Положення розроблено з метою забезпечення мотивації персоналу в підвищенні ефективності праці, для посилення взаємозв'язку заробітної плати працівника з його особистим трудовим внеском у діяльність ТОВ та кінцевими результатами роботи ТОВ.

2. Порядок оплати праці працівників

2.1. Заробітна плата працівникам ТОВ нараховується відповідно до затвердженого штатного розпису, який формується на підставі окладів, визначених відповідно до тарифної сітки ТОВ.

2.2. Розмір заробітної плати (посадові оклади) переглядається раз на рік з урахуванням змін у чинному законодавстві.

2.3. До посадових окладів працівникам ТОВ встановлюють надбавки і доплати, визначені чинним законодавством та цим Положенням (за фінансової спроможності ТОВ).

2.4. Фонд оплати праці складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

2.4.1. Основна заробітна плата включає:

- посадові оклади (тарифні ставки) - для працівників з погодинною оплатою праці;
- відрядні розцінки для працівників при відрядній оплаті праці.

2.4.2. Додаткова заробітна плата включає:

- надбавки, доплати, гарантійні та компенсаційні виплати;
- премії та винагороди, що мають систематичний характер і пов'язані з виконанням виробничих завдань (посадових обов'язків);
- оплата праці в надурочний час і у святкові та неробочі дні;
- оплата за невідпрацьований час: оплата щорічних (основної та додаткових) відпусток, суми компенсацій у разі невикористання щорічних відпусток та додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням і творчих відпусток, суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва у системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.

- 2.4.3. Заохочувальні та компенсаційні виплати, які мають разовий характер:
- матеріальна допомога, яка надається працівникам у визначених чинним законодавством та/або цим Положенням випадках;
 - виплати соціального характеру в грошовій та натуральній формі, у разі їх установлення наказом керівника ТОВ: оплата чи дотації на харчування працівників, вартість путівок працівникам і членам їхніх сімей на лікування та відпочинок, екскурсії за рахунок коштів ТОВ тощо;
 - заохочення (у грошовій формі) у зв'язку з ювілеєм (50 та 60 років) — у розмірі до двох посадових окладів (двох місячних заробітних плат при відпрацьованому повному місяці в межах місячної норми робочого часу).

2.5. Якщо працівник виконав місячну (годинну) норму праці, ТОВ виплачує гарантовану заробітну плату у розмірі, не менше встановленої законом мінімальної заробітної плати.

2.6. У разі роботи на умовах неповного робочого часу та у випадках невиконання працівником повного обсягу місячної (годинної) норми праці, заробітна плата виплачується пропорційно виконаній роботі.

2.7. Працівникам ТОВ, які виконують паралельно зі своєю основною роботою додаткову, за іншою професією (посадою) чи обов'язки тимчасово відсутнього співробітника, здійснюється доплата за суміщення у розмірі до 50% посадового окладу (тарифної ставки).

2.8. При укладанні з працівником трудового договору доводять до його відома відомості про належну заробітну плату: її розміри, порядок і терміни виплати.

2.9. При введенні нових або зміні чинних умов оплати праці ТОВ зобов'язується повідомляти працівників за два місяці.

2.10. Утримання із заробітної плати працівників здійснюються виключно у випадках, передбачених чинним законодавством.

3. Строки та періодичність нарахування і виплати заробітної плати

3.1. Підставою нарахування заробітної плати працівникам ТОВ за підсумком роботи за місяць є:

- штатний розпис ТОВ;
- таблиць обліку робочого часу;
- накази з установлення доплат та надбавок, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

3.2. Табелі обліку робочого часу за поточний період подається відповідальною особою структурного підрозділу до бухгалтерії ТОВ за першу половину місяця — 15 числа, за другу — 31 числа поточного місяця (або іншого останнього числа, якщо останній день місяця припадає на 28, 29 або 30 число) за підписом цієї відповідальної особи, керівника підрозділу, працівника відділу кадрів для подальшого нарахування заробітної плати. У разі якщо гранична дата подання табеля припадає на вихідний або святковий день, табель подається напередодні.

3.3. Виплата заробітної плати працівникам ТОВ проводиться у грошовій формі 2 рази на місяць - не пізніше 7 та 22 числа. Якщо день виплати зарплати співпадає з вихідним (святковим, неробочим) днем, то вона виплачується напередодні. Заробітна плата за першу половину місяця виплачується у сумі не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

3.4. Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим договором.

3.5. У разі звільнення працівника виплата повної суми, йому належної, здійснюється у день звільнення.

3.6. Кожен працівник щомісяця отримує інформацію щодо нарахованої та виплаченої йому заробітної плати.

3.7. ТОВ проводить індексацію заробітної плати працівників за чинним законодавством України.

3.8. У разі затримки виплати заробітної плати на один і більше місяців працівникам проводяться нарахування та виплата компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати.

4. Відповідальність

4.1. Керівник та головний бухгалтер ТОВ несуть відповідальність за:

- забезпечення нарахування та виплати заробітної плати відповідно до законодавства України та цього Положення;
- своєчасне затвердження та підписання документів, що служать підставою при її нарахуванні;
- гарантування своєчасного та правильного її нарахування і виплати;
- обліку сум нарахованої заробітної плати.

Розділ «Індексація» Положення (авторська розробка)

РОЗДІЛ ____
ІНДЕКСАЦІЯ ГРОШОВИХ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ

(розділ Положення про оплату праці)

1. Загальні положення

1.1. Цей розділ визначає порядок проведення індексації грошових доходів працівників ТОВ «_____» (далі – Підприємство) відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 (далі – Порядок № 1078).

1.2. Індексація – встановлений законодавством механізм підвищення грошових доходів працівників, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг.

1.3. Індексації підлягає оплата праці (грошове забезпечення) працівників Підприємства у межах прожиточного мінімуму, встановленого для працездатних осіб.

2. Визначення базового місяця

2.1. Базовим вважається місяць:

- підвищення тарифних ставок (окладів) за рішенням Підприємства;
- прийняття працівника на роботу (для новоприйнятих);
- останнього підвищення мінімальної заробітної плати або прожиткового мінімуму, що вплинуло на розмір оплати праці конкретного працівника.

2.2. Базовий місяць встановлюється **індивідуально для кожного працівника**. Працівники на однакових посадах можуть мати різні базові місяці залежно від дати останнього підвищення окладу або дати прийняття на роботу.

2.3. Базовий місяць змінюється (обнулюється) при підвищенні окладу за умови, що сума підвищення перевищує суму індексації, що була б нарахована у місяці підвищення.

2.4. Базовий місяць фіксується наказом керівника Підприємства одночасно із затвердженням нового штатного розпису.

3. Порядок розрахунку індексації

3.1. Джерелом даних для розрахунку є офіційні щомісячні дані Державної служби статистики України про індекс споживчих цін (ІСЦ).

3.2. Індексація проводиться у разі, коли ІСЦ наростаючим підсумком від базового місяця перевищує **поріг індексації – 103%**.

3.3. Сума індексації визначається за формулою:

$$I = S \times K$$

де:

I – сума індексації;

S – дохід працівника у межах прожиточного мінімуму для працездатних осіб;

K – коефіцієнт індексації = (ІСЦ наростаючим підсумком – поріг індексації) / 100.

3.4. За неповний робочий місяць (відпустка, тимчасова непрацездатність тощо) індексація нараховується пропорційно відпрацьованому часу.

3.5. Відповідальним за щомісячний моніторинг ІСЦ та розрахунок індексації є головний бухгалтер Підприємства.

4. Документальне оформлення

4.1. Підставою для нарахування індексації є:

1. наказ керівника про встановлення базового місяця (при зміні окладів);
2. щомісячний наказ про нарахування індексації із зазначенням коефіцієнта та посиланням на дані Держстату;
3. бухгалтерська довідка-розрахунок як додаток до розрахункової відомості.

4.2. Бухгалтерська довідка-розрахунок містить: П.І.Б. працівника, посаду, базовий місяць, значення ІСЦ наростаючим підсумком, коефіцієнт індексації, суму доходу в межах прожиточного мінімуму, розраховану суму індексації та пояснення у разі відсутності індексації для окремих працівників.

5. Заключні положення

5.1. Цей розділ набуває чинності з моменту затвердження Положення про оплату праці у новій редакції.

5.2. У випадку зміни законодавства щодо індексації Підприємство застосовує норми чинного законодавства до внесення відповідних змін у цей розділ.

Наказ про базовий місяць для індексації (авторська розробка)

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«СУЧАСНІ ВИРОБНИЧІ ТЕХНОЛОГІЇ»**

НАКАЗ

від «____» _____ 20__ р.

№ _____

м. _____

**Про затвердження штатного розпису
та встановлення базового місяця для індексації**

У зв'язку з підвищенням посадових окладів працівників Підприємства та на підставі Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою КМУ від 17.07.2003 № 1078,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити та ввести в дію штатне розписання № _____ у новій редакції з «____» _____ 20__ р. (додається).
2. Встановити, що у зв'язку з підвищенням посадових окладів відповідно до п. 1 цього наказу, _____ **20__ року** вважається базовим місяцем для обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації заробітної плати для наступних працівників (посад):
(варіант А: для всіх працівників Підприємства, якщо оклади підвищено всім;
варіант Б: перелік посад/прізвищ, яким підвищено оклади)
3. Головному бухгалтеру _____ припинити нарахування раніше встановленої індексації зазначеним працівникам з місяця, визначеного у п. 2, та здійснювати подальший розрахунок індексації від нового базового місяця відповідно до Порядку № 1078.
4. Контроль за виконанням цього наказу покласти на головного бухгалтера _____.

Директор

(підпис)_____
(П.І.Б.)

З наказом ознайомлені:

_____ / _____	/ «____» _____	20__ р.
_____ / _____	/ «____» _____	20__ р.
_____ / _____	/ «____» _____	20__ р.

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«СУЧАСНІ ВИРОБНИЧІ ТЕХНОЛОГІЇ»**

НАКАЗ

від «____» березня 2026 р.

№ _____

м. _____

**Про нарахування індексації заробітної плати
за березень 2026 року**

На підставі Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 № 1078 (далі – Порядок № 1078), з урахуванням даних Державної служби статистики України про індекс споживчих цін, та відповідно до розділу «Індексація грошових доходів працівників» Положення про оплату праці,

НАКАЗУЮ:

1. Головному бухгалтеру _____ провести нарахування індексації заробітної плати за березень 2026 року працівникам Підприємства, у яких індекс споживчих цін наростаючим підсумком від базового місяця перевищив поріг індексації (103%), згідно з Розрахунком індексації (додаток до цього наказу).
2. Суму нарахованої індексації виплатити одночасно із заробітною платою за березень 2026 року.
3. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Директор

(підпис)

(П.І.Б.)

З наказом ознайомлений:

_____ / Кипа О.В. _____ / «____» березня 2026 р.

Продовження дод. О

Додаток
до наказу № _____ від «_____» березня 2026 р.

РОЗРАХУНОК ІНДЕКСАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
за березень 2026 року

Прожитковий мінімум для працездатних осіб: 3 328,00 грн

№	П.І.Б.	Посада	Базовий місяць	ІСЦ наrost., %	Коеф. індекс.	Дохід у межах ПМ, грн	Сума індекс., грн
1	Кипа О. В.	_____	_____20__	103,58	0,0358	3 328,00	119,00
РАЗОМ:							119,00

Головний бухгалтер _____

Додаток П

Авторська розрахунково-аналітична відомість (Excel)

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "СУЧАСНІ ВИРОБНИЧІ ТЕХНОЛОГІЇ"																							
Відомість нарахування заробітної плати, відрахувань та податків, пов'язаних із нею за квітень 2026 року																							
№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	ІПН	Нараховано, грн					База для єдиного соціального внеску	Ставка ЄСВ	Сума ЄСВ 22%			Утримано, грн						Утримано, грн УСЬОГО	На руки, грн.			
			Аванс	Зарплата	Відрадженьня	Індикація	РАЗОМ						ПДФО 18%			Військовий збір 5%							
										Аванс	Зарплата	РАЗОМ	Аванс	Зарплата	РАЗОМ	Аванс	Зарплата	РАЗОМ	Зарплата	Аванс	Зарплата	РАЗОМ	
1	Волошин І. Д.		125 000.00	125 000.00			250 000.00	172 940.00	0,22	27 500.00	10 546.80	38 046.80	22 500.00	22 500.00	45 000.00	6 250.00	6 250.00	12 500.00	57 500.00	96 250.00	96 250.00	192 500.00	
2	Грищенко Н. Б.		2 500.00	2 500.00			5 000.00	5 000.00	0,22	550.00	550.00	1 100.00	450.00	450.00	900.00	125.00	125.00	250.00	1 150.00	1 925.00	1 925.00	3 850.00	
3	Дрошук А. П.		21 429.00	21 429.00			42 858.00	42 858.00	0,22	4 714.38	4 714.38	9 428.76	3 857.22	3 857.22	7 714.44	1 071.45	1 071.45	2 142.90	9 857.34	16 500.33	16 500.33	33 000.66	
4	Жуковська К. О.		21 429.00	21 429.00			42 858.00	42 858.00	0,22	4 714.38	4 714.38	9 428.76	3 857.22	3 857.22	7 714.44	1 071.45	1 071.45	2 142.90	9 857.34	16 500.33	16 500.33	33 000.66	
5	Калініченко В. С.		18 182.00	18 182.00			36 364.00	36 364.00	0,22	4 000.04	4 000.04	8 000.08	3 272.76	3 272.76	6 545.52	909.10	909.10	1 818.20	8 363.72	14 000.14	14 000.14	28 000.28	
6	Литвиненко Р. Ю.		28 335.64	0.00	32 547.00		60 882.64	60 882.64	0,22	6 233.84	7 160.34	13 394.18	5 100.41	5 858.46	10 958.87	1 416.78	1 627.35	3 044.13	14 003.00	21 818.45	25 061.19	46 879.64	
7	Марчук Т. І.		21 429.00	21 429.00			42 858.00	42 858.00	0,22	4 714.38	4 714.38	9 428.76	3 857.22	3 857.22	7 714.44	1 071.45	1 071.45	2 142.90	9 857.34	16 500.33	16 500.33	33 000.66	
8	Назаренко О. Л.		21 429.00	21 429.00			42 858.00	42 858.00	0,22	4 714.38	4 714.38	9 428.76	3 857.22	3 857.22	7 714.44	1 071.45	1 071.45	2 142.90	9 857.34	16 500.33	16 500.33	33 000.66	
9	Остачук С. Р.		29 221.00	29 221.00			58 442.00	58 442.00	0,22	6 428.62	6 428.62	12 857.24	5 259.78	5 259.78	10 519.56	1 461.05	1 461.05	2 922.10	13 441.66	22 500.17	22 500.17	45 000.34	
10	Палій Я. в.		11 000.00	11 000.00			22 000.00	22 000.00	0,22	2 420.00	2 420.00	4 840.00	1 980.00	1 980.00	3 960.00	550.00	550.00	1 100.00	5 060.00	8 470.00	8 470.00	16 940.00	
11	Рибак Д. М.		4 323.50	4 323.50			8 647.00	8 647.00	0,08	363.61	363.60	727.21	778.23	778.23	1 556.46	216.18	216.17	432.35	1 988.81	3 329.09	3 329.10	6 658.19	
12	Сорока Г. Т.		21 429.00	21 429.00			42 858.00	42 858.00	0,22	4 714.38	4 714.38	9 428.76	3 857.22	3 857.22	7 714.44	1 071.45	1 071.45	2 142.90	9 857.34	16 500.33	16 500.33	33 000.66	
13	Удовенко Л. А.		18 182.00	18 182.00			36 364.00	36 364.00	0,22	4 000.04	4 000.04	8 000.08	3 272.76	3 272.76	6 545.52	909.10	909.10	1 818.20	8 363.72	14 000.14	14 000.14	28 000.28	
14	Хмелынський В. О.		17 500.00	17 500.00			35 000.00	35 000.00	0,22	3 850.00	3 850.00	7 700.00	3 150.00	3 150.00	6 300.00	875.00	875.00	1 750.00	8 050.00	13 475.00	13 475.00	26 950.00	
15	Мітченко К. В.		8 650.00	8 650.00			17 300.00	17 300.00	0,22	1 903.00	1 903.00	3 806.00	1 557.00	1 557.00	3 114.00	432.50	432.50	865.00	3 979.00	6 660.50	6 660.50	13 321.00	
16	ГугіО. П.		8 650.00	8 650.00			17 300.00	17 300.00	0,22	1 903.00	1 903.00	3 806.00	1 557.00	1 557.00	3 114.00	432.50	432.50	865.00	3 979.00	6 660.50	6 660.50	13 321.00	
17	Кудінов С. в.		8 650.00	8 650.00			17 300.00	17 300.00	0,22	1 903.00	1 903.00	3 806.00	1 557.00	1 557.00	3 114.00	432.50	432.50	865.00	3 979.00	6 660.50	6 660.50	13 321.00	
18	Ісасєв К. О.		11 000.00	11 000.00			22 000.00	22 000.00	0,22	2 420.00	2 420.00	4 840.00	1 980.00	1 980.00	3 960.00	550.00	550.00	1 100.00	5 060.00	8 470.00	8 470.00	16 940.00	
19	Черевко М. в.		11 000.00	11 000.00			22 000.00	22 000.00	0,22	2 420.00	2 420.00	4 840.00	1 980.00	1 980.00	3 960.00	550.00	550.00	1 100.00	5 060.00	8 470.00	8 470.00	16 940.00	
20	Цимбалюк Н. С.		17 500.00	17 500.00			35 000.00	35 000.00	0,22	3 850.00	3 850.00	7 700.00	3 150.00	3 150.00	6 300.00	875.00	875.00	1 750.00	8 050.00	13 475.00	13 475.00	26 950.00	
			426 839.14	398 503.50	32 547.00	0.00	857 889.64	780 829.64		93 317.05	77 290.34	170 607.39	76 831.04	77 589.09	154 420.13	21 341.96	21 552.52	42 894.48	197 314.61	328 666.14	331 908.89	660 575.03	
ЗВІЛЬНЕННЯ																							
№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	ІПН	Нараховано, грн					База для єдиного соціального внеску	Ставка ЄСВ	Сума ЄСВ 22%			Утримано, грн						Утримано, грн УСЬОГО	На руки, грн.			
			Аванс	Зарплата		Компенсація відпустки	РАЗОМ						ПДФО 18%			Військовий збір 5%							
										Аванс	Зарплата	РАЗОМ	Аванс	Зарплата	РАЗОМ	Аванс	Зарплата	РАЗОМ	Зарплата	Аванс	Зарплата	РАЗОМ	
1	Хмелынський В. О.	Звільнення	0.00	909.09		25 544.61	26 453.70	26 453.70	0,22	0.00	5 619.81	5 819.81	0.00	4 598.04	4 761.67	0.00	1 277.22	1 322.69	6 084.36	0.00	20 369.34	20 369.34	
			0.00	909.09	0.00	25 544.61	26 453.70	26 453.70	0,22	0.00	5 619.81	5 819.81	0.00	4 598.04	4 761.67	0.00	1 277.22	1 322.69	6 084.36	0.00	20 369.34	20 369.34	
											4 279.35												
											2706.46	1340.46	1366										
ВІДПУСТКА																							
№ з/п	Прізвище, ім'я, по батькові	ІПН	Нараховано, грн					База для єдиного соціального внеску	Ставка ЄСВ	Сума ЄСВ 22%			Утримано, грн						Утримано, грн УСЬОГО	На руки, грн.			
			Аванс	Зарплата		Відпустка/Звільнення	РАЗОМ						ПДФО 18%			Військовий збір 5%							
										Аванс	Зарплата	РАЗОМ	Аванс	Зарплата	РАЗОМ	Аванс	Зарплата	РАЗОМ	Зарплата	Аванс	Зарплата	РАЗОМ	

i Метадані

ДОКУМЕНТ

Заголовок

Технології обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в системі управління трудовими ресурсами

Автор

Лаврентьєва Яна Миколаївна

Науковий керівник / Експерт

к.е.н., доцент Бірюк О.Г.

ІД документу

333797867

ORGANIZACIYA

Назва організації

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman
KNEU

підрозділ

кафедра бухгалтерського обліку та консалтингу

ЗВІТ

Дата звіту

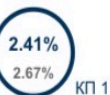
5/9/2026

Дата редагування

5/9/2026

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



КП 1

25

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2



КП 2

27617

Кількість слів



КЦ

222408

Кількість символів

Tривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		6
Інтервали		0
Мікропробіли		0
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		13

Джерела

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Колір тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

10 найдовших фраз

Колір тексту

#	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
---	--	--

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

Лаврентьєва Я.М.

*здобувачка ОПП «Облік і аудит в управлінні бізнесом»,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

Бірюк О.Г.

*кандидат економічних наук, доцент,
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти
імені Анатолія Поручника,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ: СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Трансформація економічного середовища в Україні зумовлює перегляд традиційних підходів до управління витратами підприємства, серед яких особливе місце посідає фонд оплати праці. Його роль виходить за межі суто облікової категорії та набуває стратегічного значення у забезпеченні продуктивності, фінансової стійкості й конкурентоспроможності суб'єкта господарювання. В умовах воєнної економіки, посилення фіскального контролю та нестабільності ринку праці фонд оплати праці виступає не лише елементом собівартості, а й інструментом регулювання та збереження трудового потенціалу підприємства.

За таких умов обліково-аналітичне забезпечення управління фондом оплати праці доцільно розглядати як інтегровану управлінську підсистему, що поєднує реєстраційні, контрольні, аналітичні та прогностичні механізми. Її функціонування має бути спрямоване не лише на дотримання нормативних вимог, визначених Податковим кодексом України [1], а й на формування якісної

інформаційної бази для стратегічного планування та прийняття економічно обґрунтованих управлінських рішень.

Попри зростання ролі фонду оплати праці у фінансовій структурі підприємства, його управління у більшості випадків залишається фрагментарним і нормативно орієнтованим. Як зазначають Н.В. Каткова та К.В. Маслова, сучасна система обліку оплати праці зосереджена переважно на правильності розрахунків і виконанні податкових зобов'язань, тоді як її аналітичний потенціал використовується недостатньо [2]. Унаслідок цього виникає суперечність між потребою стратегічного управління витратами на персонал і домінуванням формально-регламентованого підходу до їх відображення.

Таким чином, наукова проблема дослідження полягає у формуванні цілісної моделі обліково-аналітичного забезпечення управління фондом оплати праці, здатної інтегрувати облікові, аналітичні та контрольні процедури та трансформувати їх із функції фіксації витрат у механізм економічного управління людським капіталом.

Проблематика аналізу фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів висвітлюється у працях О.В. Коби та А.В. Ярової [3], які підкреслюють необхідність поєднання фінансових і трудових показників при оцінці результативності діяльності підприємства. Питання розвитку обліково-аналітичного забезпечення управління оплатою праці як складової системи внутрішнього контролю та економічного аналізу набули подальшого розвитку у дослідженнях Н.В. Оляднічук, О.І. Крочак та А.Д. Кецкало [4], де акцент зроблено на інтеграції облікових процедур, податкових аспектів і управлінської звітності.

Фонд оплати праці поєднує фіскальний, соціальний і управлінський виміри, що зумовлює необхідність комплексного підходу до його облікового та аналітичного супроводу. Як зазначає А. Московчук, формування фонду оплати праці виробничих підприємств доцільно оцінювати з позицій забезпечення конкурентоспроможності та фінансової стійкості [5].

У 2026 році управління фондом оплати праці ускладнюється впливом воєнного стану, індексації соціальних стандартів,

мобілізаційних процесів і дефіциту кваліфікованої робочої сили. Нормативне регулювання розрахунків з оплати праці визначається вимогами Податкового кодексу України [1], що встановлює чіткі правила щодо нарахування ЄСВ, ПДФО та військового збору. Водночас дослідження засвідчують, що традиційна модель обліку не забезпечує достатньої глибини управлінського аналізу та превентивного контролю [2].

Обліково-аналітичне забезпечення управління фондом оплати праці доцільно трактувати як систему взаємопов'язаних процедур збору, систематизації, контролю, аналізу та прогнозування інформації. Його ефективність визначається узгодженістю реєстраційної, контрольної, аналітичної та прогностичної функцій.

Аналіз практики діяльності підприємств засвідчує наявність низки системних проблем. Технологічна роз'єднаність бухгалтерських і кадрових інформаційних систем призводить до дублювання даних і невідповідностей у звітності. Як доводять І.В. Баланюк та співавтори, впровадження цифрових технологій у сфері розрахунків із оплати праці є необхідною умовою підвищення прозорості та ефективності економічного контролю [6]. М. Мерзлікіна підкреслює, що цифровізація бухгалтерського обліку формує підґрунтя для створення інтегрованого інформаційного середовища підприємства [7]. Крім того, відсутність сегментації фонду оплати праці за центрами відповідальності обмежує можливості факторного аналізу та оцінки ефективності управлінських рішень.

З метою систематизації виявлених проблем та визначення напрямів їх подолання узагальнені результати подано в таблиці 1.

Аналіз наведених напрямів свідчить, що вдосконалення системи має здійснюватися комплексно — шляхом інтеграції облікових, аналітичних і контрольних процедур у межах єдиного інформаційного простору підприємства. Реалізація принципу інтегрованості інформації забезпечує синхронізацію кадрових і бухгалтерських показників та підвищує достовірність управлінської інформації [7].

Кількісний вимір ефективності управління фондом оплати праці доцільно здійснювати через систему відносних показників, зокрема коефіцієнт випередження продуктивності праці над зростанням фонду оплати праці, що визначається як відношення темпу приросту доданої

вартості до темпу приросту фонду оплати праці. Значення коефіцієнта понад 1 свідчить про економічно обґрунтоване зростання витрат на персонал, тоді як його зниження нижче 1 сигналізує про ризик погіршення фінансових результатів. Такий підхід узгоджується з положеннями щодо розвитку обліково-аналітичного забезпечення управління оплатою праці як складової внутрішнього контролю [4].

Таблиця 1

Системні проблеми та шляхи вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління фондом оплати праці

Проблема	Прояв	Шляхи вдосконалення
Технологічна фрагментація	Автономні HR та бухгалтерські системи	Інтеграція ERP з HRM-модулями
Аналітична обмеженість	KPI поза системою обліку	ВІ-аналітика та інтерактивні дашборди
Підвищені фінансові ризики	Часті законодавчі зміни	Ризик-орієнтований автоматизований контроль
Відсутність сегментації	Неможливість факторного аналізу	Облік за центрами відповідальності

Джерело: сформовано авторами на основі [2; 4; 6; 7]

Особливого значення набуває ризик-орієнтований внутрішній контроль, спрямований на автоматизовану перевірку правильності нарахунків і мінімізацію штрафних санкцій, що відповідає сучасним підходам до економічного контролю розрахунків із персоналом [4; 6].

Отже, вдосконалення обліково-аналітичного забезпечення управління фондом оплати праці має здійснюватися як системний і безперервний процес, що поєднує цифрову інтеграцію інформаційних потоків, аналітичне поглиблення та посилення контрольної функції. У 2026 році така модернізація виступає не просто елементом цифровізації, а фундаментальною умовою життєздатності українських підприємств у нестабільному економічному середовищі. Реалізація запропонованих заходів сприятиме підвищенню точності планування фонду оплати праці, мінімізації фінансових ризиків і формуванню економічно збалансованої системи мотивації, унаслідок чого фонд

оплати праці трансформується з пасивної витратної статті у стратегічний ресурс зростання капіталізації підприємства.

Список використаних джерел:

1. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. Дата оновлення: 17.12.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 09.02.2026).
2. Каткова Н.В., Маслова К.В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 8. С. 762–767. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/126.pdf
3. Коба О.В., Ярова А.В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Економіка та держава*. 2020. № 12.
4. Оляднічук Н.В., Крочак О.І., Кецкало А.Д. Обліково-аналітичне забезпечення сільськогосподарського підприємства: кадри, праця, оплата й оподаткування, звітність. *Сталий розвиток економіки*. 2025. № 2 (53). С. 391–398. DOI: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2025-53-54>
5. Московчук А. Формування фонду оплати праці виробничих підприємств: обліково-аналітичний аспект. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics*. 2025. Вип. 9. С. 233–243. URL: <https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe/article/view/295>
6. Баланюк І.В., Кузьмін Т.Л., Бойчук Т.Р., Смушак М.В. Обліково-аналітичне забезпечення та економічний контроль розрахунків із оплати праці персоналу підприємства із застосуванням цифрових технологій й управління грантовою діяльністю. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2024. Вип. 20. Т. 2. С. 325–335. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/aprde/article/view/8192>
7. Мерзлікіна М. Цифровізація бухгалтерського обліку: сучасні виклики для України. *Молодь, наука, бізнес: проблеми та перспективи : тези доп. міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених* (Миколаїв, 2024 р.). Миколаїв : МНАУ, 2024. С. 228–230.

**Молодий
Вчений**

СЕРТИФІКАТ

УЧАСНИКА

Лаврентьєва Яна Миколаївна
взяла участь у роботі науково-практичної конференції
**«Фінансова стійкість держави та бізнесу
в умовах глобальних трансформацій»**

м. Ужгород, 13–14 лютого 2026 року

Матеріали учасника конференції прийняті
та опубліковані у науковому збірнику

Відповідальний секретар
Організаційного комітету конференції
Видавництво "Молодий вчений"



О.В. Петрова