МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту

Допущено до захисту
Завідувач кафедри
Лоханова Н. О.

«___»_____2025 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавра

зі спеціальності 071 Облік і оподаткування

за освітньою програмою Облік, аудит і податковий консалтинг

на тему **«Облік і аналіз заробітної плати: сучасні методи та перспективи розвитку (на прикладі ТОВ «Аквафрост»)»**

Виконавець:
здобувачка ФМОІТ група 41У
Зікул В. А. _____

Науковий керівник:
канд. екон. наук, доцент
Семенова К. Д. _____

Одеса 2025

АНОТАЦІЯ

Зікул В. А. «Облік і аналіз заробітної плати: сучасні методи та перспективи розвитку (на прикладі ТОВ «Аквафрост»)».

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування» за освітньою програмою «Облік, аудит і податковий консалтинг».
Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2025.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти обліку та аналізу заробітної плати в системі управління підприємством, зокрема відповідно до положень національних та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку. Проаналізовано організацію обліку та динаміку заробітної плати на прикладі ТОВ «Аквафрост», виявлено основні проблеми у нарахуванні, виплаті та відображенні витрат на оплату праці у фінансовій звітності.

Запропоновано напрями удосконалення облікової політики підприємства, впровадження сучасних інформаційних технологій для автоматизації обліку заробітної плати, а також методики аналітичного оцінювання витрат на оплату праці як інструменту підвищення ефективності діяльності підприємства.

Ключові слова: заробітна плата, облік, аналіз, оплата праці, облікова політика, автоматизація, ефективність діяльності.

ANNOTATION

Zikul V. A. «Accounting and analysis of salary: modern methods and prospects for development (on the example «Aquafrost» LLC)».

Qualifying work on obtaining a bachelor's degree in the specialty 071 «Accounting and Taxation» for the educational program «Accounting, auditing and tax consulting».
Odesa National Economics University. – Odesa, 2025.

The work deals with the theoretical aspects of payroll accounting and analysis within the enterprise management system, particularly in accordance with the provisions of national and international accounting standards. Author analyzes the organization and payroll dynamics at «Aquafrost» LLC, identifying key issues in the calculation, payment, and financial reporting of labor costs.

Author offers directions for improving the company’s accounting policy, implementing modern information technologies for payroll automation, and applying analytical methods to assess labor costs as a tool for enhancing enterprise performance efficiency.

Keywords: payroll, accounting, analysis, labor remuneration, accounting policy, automation, enterprise efficiency.

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ 6

1.1. Поняття заробітної плати та її структура 6

1.2. Національний і міжнародний досвід обліку заробітної плати 12

1.3. Особливості обліку заробітної плати та системи оплати праці під час воєнного стану 18

Висновки до розділу 1 22

РОЗДІЛ ІІ. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «АКВАФРОСТ» 24

2.1. Загальна характеристика та історичні передумови діяльності ТОВ «Аквафрост» 24

2.2. Відображення процесу обліку заробітної плати та супутніх виплат на підприємстві 31

2.3. Організація контролю виплат заробітної плати на підприємстві 44

Висновки до розділу 2 48

РОЗДІЛ ІІІ. АНАЛІТИЧНИЙ ОПИС ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА ОЦІНКА ВИТРАТ НА ПРАЦЮ 50

3.1. Загальна оцінка основних показників діяльності ТОВ «Аквафрост» 50

3.2. Аналіз витрат на оплату праці як частини сукупних витрат операційної діяльності 59

3.3. Надання рекомендацій у сфері організації виплат працівникам на основі проведеного аналізу 66

Висновки до розділу 3 71

ВИСНОВКИ 73

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 77

ДОДАТКИ 82

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Заробітна плата є основною формою матеріального стимулювання працівників, яка відіграє визначальну роль як у системі соціально-трудових відносин, так і в економічній діяльності підприємств. В умовах сучасного трансформаційного етапу розвитку економіки України, що супроводжується воєнними викликами, зростанням цін, девальвацією національної валюти та високим рівнем трудової міграції, питання ефективної організації обліку й аналізу заробітної плати набувають особливої актуальності. Від прозорості, обґрунтованості та результативності застосування системи оплати праці залежить як фінансова стабільність підприємства, так і мотивація персоналу, рівень продуктивності та конкурентоспроможність на ринку.

Попри наявність нормативної бази та загальних методичних рекомендацій щодо обліку заробітної плати, на практиці спостерігаються численні ***проблеми***: зокрема, недосконаліть форм мотивації, відсутність прозорого зв'язку між результатами праці та рівнем винагороди, слабка деталізація обліку за підрозділами, а також обмежене застосування автоматизованих систем. Багато питань, пов'язаних з інтеграцією управлінського обліку в процес прийняття рішень щодо оплати праці, залишаються дискусійними. Саме тому розробка ефективних підходів до обліку, контролю та аналізу заробітної плати є важливим напрямом наукових і практичних досліджень.

Аналіз наукових публікацій. Проблематиці оплати праці присвячено значну кількість наукових праць вітчизняних і зарубіжних авторів, зокрема таких дослідників, як О. Герасименко, В. Гладир, С. Голець, Ю. Коваленко, А. Машевська, С. Стадніченко, І. Черевань. У їхніх дослідженнях розкрито теоретичні засади оплати праці, підходи до класифікації її видів, методи мотивації, принципи формування фонду оплати праці, особливості податкового та бухгалтерського обліку.

Метою кваліфікаційної роботи є узагальнення теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій з удосконалення обліку та аналізу заробітної плати в умовах сучасного підприємства на прикладі ТОВ «Аквафрост» з урахуванням

економічної доцільності, трудової ефективності та нормативно-правових вимог. Для досягнення поставленої мети в роботі вирішуються ***наступні завдання***:

а) розкрити економічну сутність та структуру заробітної плати, визначити її роль у системі соціально-трудових відносин;

б) дослідити особливості організації обліку та системи оплати праці в умовах воєнного стану;

в) проаналізувати національний та міжнародний досвід обліку заробітної плати відповідно до вимог НП(С)БО та МСБО;

г) надати характеристику господарської діяльності підприємства ТОВ «Аквафрост»;

ґ) дослідити порядок ведення обліку нарахування та виплати заробітної плати на прикладі підприємства;

д) оцінити систему контролю за виплатами працівникам та її ефективність;

е) провести аналіз витрат на оплату праці та визначити їх вплив на загальні операційні витрати підприємства;

є) розробити пропозиції щодо удосконалення організації обліку заробітної плати з урахуванням результатів дослідження.

Об'єктом дослідження є система обліку та організації оплати праці в умовах господарської діяльності підприємств.

Предметом дослідження виступають методичні, організаційні та інформаційні аспекти ведення обліку, контролю й аналізу витрат на оплату праці в контексті забезпечення ефективної діяльності підприємства.

У процесі дослідження використано ***загальнонаукові*** та ***спеціальні методи***, зокрема: порівняльний аналіз – для вивчення національного та міжнародного досвіду обліку заробітної плати; економіко-статистичний аналіз – для оцінки динаміки основних показників діяльності підприємства, фонду оплати праці та продуктивності праці; графічний метод – для візуалізації тенденцій та взаємозв'язків; метод експертних оцінок – при розробці рекомендацій щодо застосування ключових показників ефективності (KPI); індуктивний та дедуктивний методи – при формуванні загальних висновків на основі конкретних спостережень.

Інформаційною базою для проведення дослідження слугували нормативно-правові акти України з питань оплати праці та бухгалтерського обліку (КЗпП, Закон «Про оплату праці», НП(С)БО 26); міжнародні стандарти (МСБО 19); офіційна звітність, внутрішні документи та аналітичні матеріали ТОВ «Аквафрост» за 2022-2024 рр.; результати наукових досліджень, фахові публікації та інформаційні ресурси Інтернету.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження доповідалися автором і опубліковані на конференції:

Зікул В. А. Економічна оцінка витрат на оплату праці як елементу операційних витрат на підприємстві. *Перспективи розвитку обліку, аналізу та аудиту в контексті євроінтеграції*: матеріали XIII Міжнар. наук.-практ. конф. ОНЕУ. 22 трав. 2025 р. Одеса. 2025.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (50 найменувань) та 14-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 97 сторінок. Основний зміст викладено на 76 сторінках. Робота містить 19 таблиць, 12 рисунків.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

1.1. Поняття заробітної плати та її структура

Заробітна плата є однією з найважливіших та найскладніших категорій у сфері трудових відносин, що відображає як економічні, так і соціальні аспекти суспільства. Вона виступає основним джерелом доходу для працівників і, водночас, є значною статтею витрат для роботодавців. Сучасні економічні умови, трансформація ринку праці та глобалізаційні процеси зумовлюють необхідність глибокого аналізу теоретичних та практичних поглядів на визначення заробітної плати. У науковій літературі існує багато підходів до трактування поняття «заробітна плата». Однак, найбільш поширеними з них є економічний, правовий та соціологічний.

Економічний підхід розглядає заробітну плату як ціну робочої сили на ринку праці. А. Сміт, в рамках класичної політекономії, визначав її як вартість необхідних засобів існування працівника. У свою чергу, К. Маркс у своїй праці «Капітал» суттєво розвинув цю концепцію, доводячи, що заробітна плата є грошовим вираженням вартості робочої сили, яка визначається витратами на її відтворення. Економісти XX ст., зокрема Дж. Кейнс, ще більше доповнюють це визначення, зосереджуючи увагу на тому, що розмір заробітної плати формується під впливом попиту та пропозиції на ринку праці, а також інституційних факторів у вигляді профспілок та державного регулювання.

Щодо правового підходу до визначення заробітної плати, він закріплений у національному законодавстві кожної країни. Таким чином, відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена в грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1], що підкреслює договірний характер оплати праці, яка залежить від декількох факторів – кількості, якості та умов виконання роботи. Українські правознавці, включно з В. Гладиром, роблять акцент на тому, що правове

регулювання заробітної плати в Україні спрямоване на забезпечення мінімальних гарантій для працівників, а також на запобігання дискримінації у сфері оплати праці [2, с. 220].

При цьому, соціологічний підхід, представлений у працях П. Друкера, Е. Дюркгейма, розглядує заробітну плату як соціальний інститут, що виконує функцію соціальної стратифікації та мотивації [3-4]. З наведеної позиції, розмір заробітної плати передбачає не лише економічну цінність праці, а й соціальний статус працівника у суспільстві. До того ж, українські соціологи при дослідженні сучасного впливу заробітної плати на соціальну нерівність в Україні відзначають, що значний розрив у доходах між різними соціальними групами, а гендерні розбіжності в оплаті праці є ключовими чинниками соціальної напруженості [5]. Крім того, за їх спостереженнями, роль заробітної плати полягає у формуванні соціального капіталу та мотивації до професійного розвитку.

Міжнародні організація праці (МОП), як інші міжнародні організації, розширює це поняття, зосереджуючись на його соціальній складовій. Так, відповідно до Конвеції МОП №95 «Про захист заробітної плати», заробітна плата має забезпечувати справедливу винагороду за працю, гідний рівень життя працівника та його родини, захист від дискримінації у сфері оплати праці і т.д. [6]. Сучасні трактування, представлені Н. Бондаренко та А. Крайняк, доповнюють класичні підходи, розглядаючи заробітну плату як елемент вартості продукції, що є витратами роботодавця, джерело доходу працівника, інструмент мотивації та управління персоналом, об’єкт державного регулювання [7, с. 110].

Сучасна система оплати праці в Україні має складну багаторівневу структуру, яку можна класифікувати за декількома критеріями (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Класифікації заробітної плати

Критерій класифікації	**Види**	**Розкриття поняття**
А	1	2
За характером виплат	1. Постійна частина, в яку входять обов’язкові виплати	1. Тарифна ставка або посадовий оклад, доплати за шкідливі умови праці, надбавки за вислугу років.

Продовження табл. 1.1

А	1	2
За характером виплат	2. Змінна частина, яка включає диспозитивні виплати	2. Премії за результатами роботи, бонуси за досягнення ключових показників, відрядних розцінок.
За функціональним призначенням	1. Основна заробітна плата	1. Безпосередня оплата за відпрацьований час, оплата за результатами праці.
	2. Додаткова заробітна плата	2. Оплата відпусток, виплати за період тимчасової непрацездатності, компенсаційні виплати (відповідно до чинного законодавства).
	3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	3. Виплати, які не передбачені чинним законодавством, але здійснюються у формі винагород.
За джерелами фінансування	1. Виплати у рамках основної діяльності	1. Відрахування з оборотних коштів підприємства.
	2. Виплати спеціальних фондів	2. Резервні фонди (наприклад, для сезонних виплат), фонди стимулювання (премії, бонуси), соціальні фонди (допомога, лікування).
	3. Виплати цільового фінансування	3. Державні гранти, субсидії.

Джерело: сформовано на підставі даних [8, с. 234-235]

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про оплату праці», основна заробітна плата виступає як винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків), що встановлюються у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для працівників [1]. Ця система забезпечує прозорість здійснення нарахувань, оскільки, як зазначалося раніше, розмір виплат визначається такими об'єктивними критеріями, як кількість, якість та умови виконаної роботи. Наприклад, токарю на заводі можуть встановити відрядну розцінку у розмірі 50 грн. за деталь, тоді як бухгалтеру – посадовий оклад в сумі 20000 грн. в місяць. Даний підхід дозволяє уникнути суб'єктивізм у формуванні заробітку та стимулює працівників до ефективної праці.

Що стосується додаткової заробітної плати, вона є важливим елементом мотиваційної системи на підприємстві, який передбачає винагороду за досягнення, що виходять за рамки звичайних трудових обов'язків. До неї входять доплати (наприклад, за роботу у шкідливих умовах), надбавки за вислугу років або професійну

майстерність, премії за перевиконання плану та інші стимулюючі виплати. Перелічені компоненти дозволяють врахувати індивідуальний внесок працівника та компенсувати особливі умови праці. Крім того, у рамках формування додаткової заробітної плати виконується дві ключові функції:

1) мотиваційна, оскільки вона заохочує до підвищення продуктивності;
2) компенсаційна, бо відшкодовує додаткове навантаження.

Наприклад, фінансовий директор може отримувати доплату за ненормований графік, а менеджер з продажу – премію за перевиконання плану. Це, у свою чергу, забезпечує гнучкість системи оплати праці та справедливий розподіл доходів з урахуванням реальних трудових досягнень.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати становлять особливу категорію винагород, що виходять за рамки стандартної системи оплати праці, часто мають індвідуальний характер і встановлюються за рішенням керівництва підприємства (рис. 1.1). При цьому, такі форми винагород виконують стратегічну роль у системі мотивації персоналу, оскільки вони не лише заохочують до високих результатів, а й підкреслюють особливу цінність працівника для організації. Наприклад, ІТ-фахівець може отримати річний бонус у розмірі 30% від окладу за досягнення ключових показників, а провідний менеджер – спеціальну винагороду за успішне завершення стратегічного проєкту, що дозволяє підприємствам гнучко реагувати на досягнення працівників і підтримувати їхню мотивацію на високому рівні.



Рис. 1.1. Складові інших заохочувальних та компенсаційних виплат

Джерело: сформовано на підставі даних [8, с. 234-235]

У високорозвинених економіках основна заробітна плата становить 85-90% від загального доходу працівника, що свідчить про стабільну та передбачувану систему оплати праці з чіткими гарантіями. На противагу цьому, в Україні спостерігається більш складна структура: посадовий оклад, що становить 50-70% доходу, є базовою, але часто недостатньою частиною; преміальні – у розмірі 15-30% – відіграють суттєву роль у мотивації, але роблять дохід нестабільним; надбавки та соціальні виплати (5-15%) доповнюють загальну картину [9, с. 36-37]. Така модель відображає адаптацію до місцевих економічних умов, де значна частка змінних виплат дозволяє працівникам отримувати додаткові стимули для підвищення продуктивності, хоча й за рахунок меншої стабільності доходів порівняно з високорозвиненими країнами.

При цьому, науковці розглядають заробітну плату як багатовимірну категорію, яка виконує кілька ключових функцій (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Функції заробітної плати як багатовимірної категорії

Джерело: сформовано на підставі даних [10, с. 44]

Таким чином, заробітна плата не лише встановлює рівень матеріального добробуту працівників, а й слугує важливим регулятором трудових відносин та ринку праці. Саме через цю двоїсту природу особливого значення набуває питання прозорості та обгрунтованості систем оплати праці, про що йдеться в дослідженнях провідних фахівців.

У цьому контексті особливої уваги заслуговує позиція С. Стадніченка, який справедливо підкреслює важливість чіткого зв'язку між продуктивністю працівника та його винагородою [11, с. 154]. На наш погляд, цей принцип набуває особливої актуальності саме в умовах українського бізнесу, де спостерігається значний дисбаланс, і часто відбувається в ситуаціях, коли керівництво підприємства не може чітко пояснити працівникам, за якими конкретними критеріями формується їхня заробітна плата. Наведені умови, як показує досвід, створюють ґрунт для недовіри та демотивації персоналу, що, у підсумку, відбивається на ефективності роботи всього підприємства.

Ця проблема стає ще більш очевидною при аналізі традиційних систем оплати праці, зокрема тарифної моделі. Як зазначає А. Машевська, в умовах сучасної української економіки класична тарифна система дійсно виглядає дещо застаріло [12, с. 6-7]. Особливо яскраво це проявляється у таких динамічних сферах як ІТ-сектор, де жорсткі тарифні сітки втрачають свою ефективність, змушуючи компанії розробляти більш гнучкі та індивідуалізовані системи оплати для утримання кваліфікованих фахівців. Проте, повністю відмовлятися від тарифної системи було б передчасним, оскільки вона може служити надійною основою для планування витрат на персонал, в першу чергу, для великих підприємств із стабільною структурою штату.

Такий підхід дозволяє поєднувати переваги класичних та сучасних методів організації заробітної плати, що особливо важливо в умовах українського ринку праці, який перебуває у стадії трансформації. На мікрорівні такі зміни в системах оплати праці неминуче мають макроекономічні наслідки, що підтверджують дослідження О. Герасименка та А. Потапенко. Автори демонструють, як окремі рішення щодо підвищення заробітних плат у великих компаніях запускають механізм

«доміно», змушуючи інших учасників ринку адаптовувати свої політики оплати праці, щоб зберегти конкурентоспроможність на ринку трудових ресурсів [13, с. 5-6].

Однак, така ринкова динаміка має свій зворотний бік, про який попереджає О. Ярош. Дослідник підкреслює, що надмірна орієнтація на конкурентні механізми в оплаті праці, особливо коли вони базуються переважно на преміальній складовій, може призводити до соціальної напруженості [14, с. 7]. Наприклад, це яскраво проявляється у сфері продажів, де працівники фактично перебувають у постійному стрес через неможливість достовірно спрогнозувати майбутний дохід.

Ці спостереження про важливість збалансованого підходу до мотивації персоналу знаходять свій розвиток у дослідженнях І. Черевань, Ю. Коваленко та С. Гольця. Автори пропонують більш комплексний погляд на систему стимулювання працівників, який стає актуальним у періоди економічної нестабільності [15, с. 106-107]. Так, під час війни багато українських компаній на практиці довели ефективність наведеного підходу: навіть в умовах скорочення заробітних плат їм вдалося зберегти фахівців за рахунок впровадження гнучкого графіку, можливостей дистанційної роботи та програм психологічної підтримки.

Отже, заробітна плата є не лише основним джерелом доходу працівників, а й вагомим фактором економічного розвитку країни. Крім того, було з’ясовано, що вона виконує низку функцій, серед яких матеріальне стимулювання, соціальний захист, регулювання ринку праці та забезпечення економічної стабільності. Науковці наголошують на необхідності вдосконалення механізмів оплати праці, підвищення рівня її основної частини, а також запровадження більш ефективних систем мотивації працівників, що сприятиме зростанню продуктивності праці та підвищенню конкурентоспроможності економіки України.

1.2. Національний і міжнародний досвід обліку заробітної плати

Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» є основним документом, що визначає правила визнання, оцінки та

зображення у фінансовій звітності підприємств України зобов'язань щодо виплат працівникам. При цьому, його основна мета полягає в забезпеченні достовірного відображення витрат, які підприємство несе у зв'язку з використанням праці, та відповідності принципам обліку, зокрема принципу нарахування та відповідності витрат і доходів [16].

Таким чином, відповідно до НП(С)БО 26, виплати працівникам – це всі форми компенсацій, що надаються підприємством за надані працівникам послуги. Крім того, цей стандарт класифікує виплати за ознакою строковості та умовами надання. Основні категорії включають:

1) поточні виплати (заробітна плата, премії, компенсації, відпускні, ЄСВ, тощо);

2) пенсійні або інші виплати після виходу на пенсію;

3) інші довгострокові виплати (нагороди за вислугу років, відкладені бонуси та ін.);

4) виплати при звільненні (компенсації при припиненні трудових відносин з ініціативи роботодавця або працівника).

Однією з переваг застосування методів, зазначених у НП(С)БО 26, є досить чітке формулювання умов визнання витрат, бо вони визнаються у періоді, в якому працівник надає послуги, незалежно від дати виплати грошових коштів, що забезпечує об'єктивне відображення стану справ підприємства у фінансовій звітності. До того ж, позитивним фактором є те, що стандарт адаптований до української системи оподаткування – у ньому враховано потребу обліку єдиного соціального внеску (ЄСВ), обов'язкових зборів, специфіку законодавчого регулювання трудових відносин.

Проте, при детальнішому аналізі виявляються певні недоліки. Одним з таких, насамперед, є необов'язкове використання актуарних методів для оцінки довгострокових виплат, що може призводити до заниження зобов'язань у випадках, коли підприємство має зобов'язання, що виникають у майбутньому, в тому числі обіцянки пенсійних виплат або компенсацій. У стандарті відсутні положення щодо обліку виплат у формі акцій або опціонів, що є актуальним для компаній з

міжнародною участю або тих, що перебувають на шляху до ІРО. Крім того, обсяг розкриття інформації у примітках до фінансової звітності є мінімальним, що знижує рівень прозорості для зовнішніх користувачів фінансової звітності загалом.

У свою чергу, Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» є докладнішим і складнішим у застосуванні [17]. Його структура та термінологія вимагають високої кваліфікації працівників, що займаються обліком на підприємстві, але дозволяють глибше охопити весь спектр зобов'язань роботодавця перед працівниками. Одночасно з тим, він поділяє виплати на ті ж групи, що й НП(С)БО 26, та розкриває їх в ширшому контексті, який розглядає питання пенсійних програм і довгострокових виплат.

Особливу увагу в МСБО 19 приділено програмам з визначеними виплатами – таким, де підприємство бере на себе зобов'язання забезпечити працівникам певний рівень виплат у майбутньому, незалежно від результатів інвестування активів, що фінансують ці виплати. Для обліку таких програм необхідно:

а) здійснювати актуарні розрахунки для визначення теперішньої вартості зобов'язань;

б) визнавати зобов'язання за чистою вартістю як різницю між теперішньою вартістю зобов'язання і справедливою вартістю активів плану;

в) враховувати актуарні прибутки або збитки, які відображаються в іншому сукупному доході;

г) оцінювати вплив змін у програмі курсових різниць, інфляційних чинників.

Таким чином, МСБО 19 дозволяє набагато точніше оцінити майбутні витрати підприємства, пов'язані з персоналом, що, в першу чергу, важливо для інвесторів, кредиторів та інших зацікавлених сторін. Порівнюючи обидва стандарти, можна виділити кілька основних відмінностей між ними (табл. 1.2).

Отже, НП(С)БО 26 є дієвим інструментом для базового обліку виплат працівникам, який цілком придатний для підприємств малого та середнього бізнесу в умовах України. Водночас, для великих підприємств, особливо тих, що працюють на міжнародних ринках, його положень недостатньо. На відміну від нього, МСБО 19 дозволяє сформувати більш повну картинку фінансового становища компанії,

враховуючи всі суттєві довгострокові зобов'язання, пов'язані з людським капіталом. В умовах реформування облікової системи в Україні та поступової гармонізації з МСФЗ, НП(С)БО 26 потребує суттєвого оновлення – як в частині понятійного апарату, так і в частині методики обліку довгострокових виплат та механізмів їх оцінки.

Таблиця 1.2

Порівняльна характеристика національних та міжнародних положень з обліку заробітної плати

Критерій	**НП(С)БО 26**	**МСБО 19**
А	1	2
1. Підхід до відображення в обліку довгострокових виплат	Спрощений, без актуарних оцінок	Складний, базується на актуарних припущеннях
2. Облік пенсійних програм	Мінімальне розкриття	Повна модель програм з визначеними виплатами
3. Прозорість та обсяг розкриття	Обмежений	Значний, з деталізацією допущень і розрахунків
4. Платежі на основі акцій	Не регламентується	Передбачено (разом із МСФЗ 2)
5. Гнучкість і застосованість	Простий в адаптації, але менш точний	Складніший, але більш об'єктивний
6. Відображення забезпечень	Може не вимагати формування забезпечень	Зобов'язання є обов'язковими при наявності зобов'язань
7. Актуалізація ставок дисконту	Не вимагається	Вимагається регулярна актуалізація відповідно до умов на ринку
8. Вплив на фінансову звітність	Менший, обмежений обсягом оцінок	Суттєвий, впливає на зобов'язання, витрати та розкриття
9. Наявність аналітичної підтримки	Може бути відсутня	Підкріплено інструментами актуарного аналізу
10. Механізм врахування соціальних виплат	Загальний підхід, часто формальний	Чітке розмежування коротко- і довгострокових виплат

Джерело: сформовано на підставі даних [16-17]

Одночасно з тим, національні системи обліку оплати праці значною мірою відображають не лише бухгалтерські стандарти, а й особливості податкової політики, соціального забезпечення та трудового законодавства. До таких можна віднести Податковий кодекс України (ПКУ), Закон про ЄСВ, Кодекс законів про працю тощо. Система характеризується порівняно простою структурою розрахунку виплат, централізованими відрахуваннями у вигляді єдиного соціального внеску (ЄСВ) та

обов'язковими податками (податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) і військовий збір). Однак, у порівнянні з досвідом країн Європи та США, український підхід залишається менш автоматизованим, а розкриття інформації про виплати – менш деталізованим.

Наприклад, у Німеччині заробітна плата обліковується з високим ступенем розкриття інформації. Всі виплати супроводжуються точним поділом на валову і чисту частини (Brutto- та Nettolohn), а соціальні внески відображаються за певними категоріями – на медичне страхування, пенсійне, страхування на випадок безробіття, догляд тощо – що надає прозорість і дозволяє працівнику чітко розуміти структуру свого доходу [18]. В Україні подібний поділ у розрахункових документах, хоч можливий, не є обов'язковим, а відрахування часто зводяться до загального поняття ЄСВ, без розмежовування на окремі соціальні фонди. Крім того, у Німеччині активно застосовуються спеціалізовані бухгалтерські програми, такі як DATEV та SAP HR, які інтегровані з державними інформаційними системами, що значно підвищує ефективність обліку [19].

Схожа ситуація спостерігається і у Франції, де система обліку оплати праці відзначається надзвичайною складністю та докладністю, в межах якого діє структурований механізм нарахувань і утримань, який передбачає високий рівень соціальних внесків – у середньому до 45% додаткових витрат для работодавця на кожного працівника. Крім цього, французьке законодавство надає значення не лише грошовим, а й натуральним формам виплат (у вигляді службового авто, харчування), які також підлягають обліку та оподаткуванню [20]. В українському контексті такі форми компенсації розглядаються як виняткові й часто викликають складнощі в оподаткуванні та документальному супроводі, що вказує на менш гнучку систему регулювання.

У Польщі, як країні Східної Європи, система обліку заробітної плати є дещо ближчою до української, але суттєво випереджає її в темпах впровадження цифровізації процесів. Податкові звіти та дані про соціальні внески автоматично формуються через інтегровані облікові системи, які взаємодіють із державними структурами ZUS (щодо соціального страхування) та KAS (у випадку податкового

адміністрування). Польські підприємства зобов'язані вести облік понаднормових годин, преміальних виплат, а також різних компенсацій згідно з трудовим законодавством і колективними договорами [21]. Що стосується українського досвіду в цьому напрямку, такі розрахунки часто мають спрощений характер, особливо в малому бізнесі, де не завжди дотримуються вимоги щодо обґрунтування надбавок та інших виплат.

Болгарська модель обліку оплати праці теж передбачає централізовану систему звітності, зокрема електронне подання звітів через національні онлайн-портали [22]. ПДФО у Болгарії є «плоским» і складає 10%, що спрощує як облік, так і планування виплат працівникам. Мінімальна заробітна плата в країні визначається державою, як в Україні, але, завдяки електронізації процесів та стабільності нормативної бази, бухгалтери мають менше ризиків припуститися помилок. Однак, у нас, попри існування аналогічної плоскої ставки ПДФО та ЄСВ, ефективність адміністрування ускладнюється частими змінами в законодавстві, відсутністю інтеграції програмного забезпечення з податковими сервісами та необхідністю ручного втручання у велику кількість розрахунків.

Найбільш відмінною від української виглядає система обліку заробітної плати у США, де кожен штат може встановлювати власні правила оподаткування, а також існують різні форми трудових відносин: наймані працівники за формою W-2 і незалежні підрядники за формою 1099 [23]. У зв'язку з цим, бухгалтерський облік має враховувати федеральні, локальні податки та специфіку контрактних відносин. Крім цього, поширені такі елементи компенсацій, як бонуси, медичне страхування, програми заохочення у вигляді опціонів (акцій компанії) або пенсійні накопичення типу 401(k). В Україні подібні інструменти лише починають з'являтися в окремих компаніях із залученням іноземного капіталу, але їхнє правове та податкове регулювання ще залишається фрагментарним.

Отже, можна зробити висновок, що хоча українська система обліку оплати праці і відповідає загальним принципам міжнародної практики, вона поступається в аспектах деталізації, автоматизації та інтеграції з державними органами. При цьому, досвід країн Європи та США демонструє потенціал розвитку національної системи у

напрямі підвищення прозорості, розширення кола форм винагороди та цифровізації звітності, оскільки така модернізація сприятиме не лише полегшенню проведення внутрішнього контролю, але й загальній привабливості ринку праці в Україні.

1.3. Особливості обліку заробітної плати та системи оплати праці під час воєнного стану

У період воєнного стану в Україні, що триває з 24 лютого 2022 року, система обліку заробітної плати та організація оплати праці зазнали суттєвих змін. Вони спрямовані на адаптацію трудових відносин до нових реалій, забезпечення гнучкості для роботодавців та захист прав працівників.

Основним нормативним актом, який регулює трудові відносини в умовах воєнного стану, є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Згідно зі ст. 10 цього закону, заробітна плата має виплачуватися на умовах, визначених трудових договором [24]. При цьому, закон не позбавляє працівників доплат, надбавок, премій та інших гарантій в оплаті праці, а також не обмежує прав роботодавців за рахунок власних коштів встановлювати додаткові гарантії в оплаті праці працівникам порівняно з чинним законодавством. На перший погляд, це виглядає як баланс між інтересами працівника та роботодавця. Проте, на практиці дотримання цих гарантій цілком залежить від платоспроможності роботодавця, що в умовах воєнних дій часто є проблемою.

Слід додати, що під час воєнного стану роботодавці можуть збільшити тривалість робочого тижня до 60 годин (або до 50 – для окремих категорій працівників); при цьому, залишити стандартні 40 годин на тиждень – також дозволено. Якщо робочий тиждень становить 60 годин, то при п’ятиденному робочому тижні це означає до 12 годин роботи на день. До того ж, лише робота понад цей ліміт вважається надурочною і повинна оплачуватися в подвійному розмірі, що дає підприємствам своєрідну гнучкість у плануванні своєї діяльності, але потребує пильного контролю умов праці.

Крім того, роботодавцям дозволено без попередження за два місяці зменшувати заробітну плату у разі зміни істотних умов праці або їх погіршення. Це передбачено змінами до ст. 32 та 103 Кодексу законів про працю України (КЗпП): з 24 березня 2022 року дозволено змінювати істотні умови праці, а з 19 липня 2022 року – погіршувати їх без попередження за два місяці [25]. Таке нововведення дало роботодавцям можливість оперативно реагувати на зміну обставин у разі втрати доходів або припинення діяльності внаслідок бойових дій [26, с. 2]. Однак, з іншого боку, подібне спрощення процедур створює ризик зловживань з боку недобросовісних роботодавців, а працівники, у цей час, можуть виявитися перед фактом скорочення доходів без можливості завчасно підготуватися чи оскаржити рішення.

Особливим в умовах воєнного стану є й питання простоїв. Відповідно до ст. 113 КЗпП України, за час вимушеного простою не з вини працівника оплата має здійснюватися з розрахунку не нижче 2/3 тарифної ставки. Проте, якщо підприємство взагалі не має можливості здійснювати виплати, заробітна плата нараховується, але виплачується після відновлення діяльності. Хоч такий підхід зберігає облік заборгованості перед працівником, він фактично відтерміновує виконання обов'язку роботодавця. З погляду працівника, така ситуація створює невизначеність і підриває довіру до стабільності трудових відносин. На практиці це часто означає місяці очікувань без гарантій компенсації, особливо в регіонах, де підприємства зазнали суттєвих руйнувань або змінили місце реєстрації.

Варто зазначити, чинне законодавство не скасовує гарантії з оплати праці, встановлені КЗпП України. Так, у зоні активних бойових дій або на прифронтових територіях роботодавець має право самостійно визначати розміри надбавок, доплат і премій, мотивуючи працівників ризикованих підрозділів [27]. Це, у свою чергу, дозволяє підтримувати трудову активність навіть у критичних умовах, коли моральна та матеріальна мотивації відіграють вирішальну роль. З точки зору соціальної політики, такий підхід видається гнучким і раціональним, оскільки держава не обмежує роботодавця у винагородженні працівника, але й не бере на себе додаткові фінансові зобов'язання. Проте, варто враховувати, що така «добровільна» підтримка

напряму залежить від фінансового становища підприємства, і, в багатьох випадках, працівники на прифронтових територіях залишаються без додаткових стимулів.

Крім того, вищезазначений закон надає роботодавцю право розірвати трудовий договір у разі фізичної відсутності працівника понад 4 місяці поспіль без підтвердженого контакту, що наразі дозволяє формалізувати трудові відносини в умовах, коли працівники залишають країну, мобілізуються або втрачають зв'язок. З одного боку, це виглядає як вимушена, але необхідна норма, яка допускає оновлення облікового складу і уникнення юридичних ризиків на підприємстві, а з іншого – така зміна несе загрозу порушення прав працівників, які можуть опинитися поза зв'язком з об'єктивних причин, але бути фактично живими та працездатними.

Окрему увагу в обліку оплати праці слід приділяти формам зайнятості. У воєнний час продовжується розширення використання дистанційної та надомної праці, що передбачає гнучкі підходи до обліку часу роботи, розрахунку заробітної плати та її податкового обліку. Роботодавці все частіше переходять на змішану систему оплати, що мінімізує витрати при зниженому обсязі виробництва [28]. З економічної точки зору, це доцільний крок, адже дає змогу зберігати зайнятість у нестабільних умовах, але створює складність для обліковців, які змушені пристосовувати методи ведення обліку до нових систем, а працівники можуть втратити стабільність доходів. Однак, враховуючи це, деякі роботодавців впровадили додаткові системи моніторингу виконання роботи, що допомогло забезпечити чіткість в оплаті та уніфікацію процесів у разі змінних умов праці.

У бухгалтерському обліку зміни стосуються, насамперед, відображення резервів на виплату заробітної плати, нарахування компенсацій за затримку виплат відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» та гарантія прозорості при виплаті працівникам допомоги з бюджету, якщо вона надається [29]. У контексті воєнного часу це має важливе значення, бо забезпечення документальної чіткості дає можливість як для внутрішнього контролю, так і для звітності перед державою та іншими зовнішніми джерелами, що надають фінансову підтримку. Однак, варто визнати, що в умовах постійної зміни законодавчих ініціатив бухгалтери опинилися

під надмірним навантаженням через необхідність постійного моніторингу та впровадження нових норм.

Незважаючи на суттєві послаблення для роботодавців, закон зберігає обов'язок документального підтвердження всіх змін умов праці. Зокрема, будь-які зміни заробітної плати або графіку роботи мають бути зафіксовані в письмовому вигляді (наказом, додатковою угодою до трудового договору тощо) для коректного ведення бухгалтерського обліку на підприємстві. На нашу думку, даний підхід є правильним, адже він дозволяє уникнути хаос та забезпечує правову визначеність, що, в першу чергу, цінно у період воєнного стану.

Крім законодавчих, значні зміни у системі оплати праці сталися й поза рамками нормативно-правових актів. Практично більшість компаній і організацій прийняли рішення про зменшення кількості робочих годин для збереження робочих місць або зниження витрат на оплату праці. У деяких випадках запроваджуються різноманітні форми оплати праці, залежно від рівня безпеки регіону чи виконуваної роботи, що дає можливість гнучко реагувати на зміни обставин. Водночас, зростає використання практик добровільних внесків на користь армії чи на підтримку родин мобілізованих працівників, що створює додаткову моральну та матеріальну мотивацію для працівників [30].

Таким чином, воєнний стан сформував нову реальність в обліку заробітної плати в України, яка базується на гнучкості, мінімізації бюрократії, але при цьому – на збереженні принципів соціальної відповідальності. В умовах правової невизначеності важливу роль відіграє практика судів, а також роз'яснення Державної служби України з питань праці та Міністерства економіки України щодо адаптації законодавства до умов війни. Незважаючи на складнощі, можна відзначити, що українська система трудового законодавства продемонструвала гарну здатність до адаптації, хоч і не без втрат для якості життя частини працівників.

Висновки до розділу 1

У першому розділі проаналізовано теоретичні основи організації та обліку заробітної плати, розкрито сутність цієї категорії як економічного, соціального та правового явища, розглянуто національний і міжнародний досвід її обліку. Особливу увагу приділено змінам, що відбулися в умовах воєнного стану. При цьому, заробітна плата виступає основним джерелом доходу для працівників і ключовим елементом витрат для работодавців. Вона виконує низку важливих функцій – відтворювальну, стимулюючу, соціальну, регулюючу та облікову. Огляд тематичних наукових робіт доводить, що ефективна система оплати праці є запорукою не лише підвищення продуктивності праці, а й загального економічного розвитку країни.

Система оплати праці в Україні має складну структуру та базується на поєднанні тарифної та стимулюючої складових. При цьому, основна заробітної плати часто доповнюється численними преміями, надбавками та іншими виплатами, що, з одного боку, дозволяє підприємствам бути більш гнучкими, а з іншого – знижує передбачуваність у визначенні суми доходів працівників.

У сфері бухгалтерського обліку основним нормативним документом виступає НП(С)БО 26 «Виплати працівникам», який забезпечує базовий рівень обліку і має обмеження у частині довгострокових зобов’язань та прозорості. МСБО 19, який використовується у міжнародній практиці, є більш деталізованим, вимагає актуарних оцінок та розширеного розкриття інформації, що, у висновку, формує повнішу картину фінансового стану підприємства. Одночасно з тим, порівняння з європейськими та американською моделями обліку засвідчує, що українська система потребує подальшої модернізації, а саме у частині цифровізації процесів, автоматизації операцій зі звітністю, розширення форм винагороди та підвищення прозорості нарахувань.

Умови воєнного стану спричинили суттєві зміни в системі оплати праці: роботодавці отримали більшу свободу у зміні умов праці, ще більше зросла роль дистанційної зайнятості, оплати за змішаною системою та нових підходів до обліку

простоїв. Водночас, виникли нові виклики, пов’язані із забезпеченням прав працівників, фінансовою стійкістю підприємств і веденням обліку в умовах нестабільності.

Отже, система обліку виплат працівникам в Україні перебуває у процесі адаптації до сучасних викликів, тому для її вдосконалення необхідно поєднувати гнучкість на мікрорівні з прозорістю, стабільністю та гармонізацією з міжнародними стандартами, що сприятиме підвищенню ефективності як підприємств, так і економіки загалом.

РОЗДІЛ ІІ. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «АКВАФРОСТ»

2.1. Загальна характеристика та історичні передумови діяльності ТОВ «Аквафрост»

ТОВ «Аквафрост» є одним з найбільш успішних підприємств вітчизняної харчової промисловості, яке займає провідні позиції на ринку морепродуктів: вже з моменту створення підприємство обрало чітку спеціалізацію – перероблення та консервування риби, ракоподібних і молюсків (табл. 2.1). Для цього на виробничих потужностях було впроваджено сучасне обладнання та технології провідних країн, зокрема Японії, Німеччини та Франції, що дало змогу швидко вийти на ринок з якісною продукцією.

Таблиця 2.1

Загальна характеристика ТОВ «Аквафрост»

Повне найменування	Товариство з обмеженою відповідальністю «Аквафрост»
Дата реєстрації	18.10.2005 (19 років 5 місяців)
Зареєстрований	Васильєва Оксана Анатоліївна
Діяльність (за КВЕД)	10.20 Перероблення та консервування риби, ракоподібних і молюсків 46.38 Оптова торгівля іншими продуктами харчування, у тому числі рибою, ракоподібними та молюсками 68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна
Ідентифікаційний код за ЄДРПОУ	33798852
Телефон	804827170608
Сайт	https://vodnyj-svit.ua/
Місцезнаходження	вулиця Центральна, 1Е, Бурлача Балка, Одеська, 68094

Джерело: складено автором на підставі даних [31]

Важливим етапом розвитку підприємства стало створення та просування власної торгової марки «Водний Світ», під якою продукція ТОВ «Аквафрост» набула широкого визнання серед споживачів. Уже сьогодні бренд займає провідну позицію на ринку сурімі-продуктів в Україні, зокрема понад 75% відповідного сегмента.

Такий результат став можливим завдяки чіткому стратегічному баченню, дотриманню стандартів якості та гнучкому реагуванню на зміни попиту.

На сьогодні, підприємство входить до переліку найбільших виробників рибної продукції в Україні. Згідно з рейтингом «ТОР-1000» компаній України за 2024 рік, ТОВ «Аквафрост» посіло 579 місце за обсягами чистого доходу, який перевищив 2,5 млрд. грн [32], що, у свою чергу, свідчить про сталий розвиток, міцні ринкові позиції та ефективну бізнес-модель, яка забезпечує зростання в умовах конкурентного середовища.

Що стосується номенклатури продукції ТОВ «Аквафрост», вона охоплює широкий асортимент охолодженої та замороженої рибної продукції. Основними видами є:

1) крабові палички;
2) м'ясо сурімі;
3) заморожене рибне філе;
4) котлети;
5) нагетси;
6) рибні палички;
7) інші напівфабрикати з риби.

Уся продукція реалізується під брендом «Водний Світ» і відповідає вимогам якості та безпеки, що підтверджується сертифікатами та високим рівнем довіри споживачів [33].

Як було відмічено раніше, виробничі потужності підприємства оснащені новітнім обладнанням, що відповідає міжнародним стандартам, а на заводі функціонує власна лабораторія, яка здійснює постійний контроль за санітарними та виробничими параметрами, а також проводить детальні дослідження якості як вхідної сировини, так і готової продукції. Важливим чинником ефективної діяльності ТОВ «Аквафрост» є наявність потужного кадрового потенціалу: на підприємстві працює понад тисячу кваліфікованих фахівців, що забезпечує стабільність виробничого процесу та високу якість продукції.

Загалом, на українському ринку ТОВ «Аквафрост» конкурує з низкою підприємств, що займаються переробкою та реалізацією рибної продукції. Серед основних конкурентів можна виділити такі компанії, як ТОВ ТЦ «Олексіївський», ТОВ «Наладка-Комерц» ЛТД, ТОВ «ВМП Плюс», ПП «Балтіка» та ТОВ «ДМП Плюс», оскільки перелічені компанії також займаються виробництвом та постачанням рибної продукції на внутрішній ринок України.

Основними покупцями продукції ТОВ «Аквафрост» є великі торговельні мережі, дистриб'ютори та державні установи, такі як ТОВ «АТБ-маркет», ТОВ «Таврія-В», ТОВ «Метро Кеш енд Кері Україна» і т.д. Крім внутрішнього ринку, компанія активно розвиває експортний напрям. Продукція ТОВ «Аквафрост» експортується до країн Європейського Союзу, таких як Німеччина, Польща, Литва та ін., а також до Канади, Ізраїлю, Молдови, США, Грузії, що свідчить про високу якість та конкурентоспроможність продукції на міжнародному рівні.

У свою чергу, постачальниками сировини для підприємства виступають як вітчизняні, так і зарубіжні компанії. Серед найбільших імпортерів рибної продукції в Україні можна назвати компанії «Юніверсал Фіш Компані» та «Кліон Груп», які мають значну частку в загальному обсязі імпорту. Також варто відзначити компанії «Флагман Сіфуд», «Фоззі-Фуд», «Фіш-Альянс» та «Айсберг-Фіш», які забезпечують поставки різних видів риби та морепродуктів для подальшої переробки.

Таким чином, розвиток підприємства демонструє приклад успішної реалізації виробничого потенціалу та побудови національного лідера галузі з активною міжнародною присутністю, ефективною системою постачання та широкою клієнтською базою.

Оскільки ТОВ «Аквафрост» є підприємством, що здійснює виробничу та торговельну діяльність у сфері харчової промисловості, то тип виробничої структури визначається як змішаний, тобто який передбачає обидва ці напрямки. Крім того, форма власності підприємства – приватна, що затверджено Статутом компанії (дод. А). Слід також додати, що ТОВ «Аквафрост» перебуває на загальній системі оподаткування та є платником податку на прибуток підприємств. Компанія також зареєстрована як платник податку на додану вартість (ПДВ) з 4 листопада 2005 року.

Організаційна структура ТОВ «Аквафрост» включає основні відділи та служби, які зображені на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Організаційна структура ТОВ «Аквафрост»

Джерело: складено автором на підставі даних (дод. Б)

Відповідно до рис. 2.1 можна відзначити, що організаційна структура ТОВ «Аквафрост» є ієрархічною та складається з функціонально-самостійних відділів і служб, які взаємодіють між собою для забезпечення ефективної діяльності підприємства. По-перше, адміністрація – стратегічне управління підприємством, що

приймає рішення щодо розвитку компанії, контролює ефективність діяльності, управляє ресурсами та відповідає за координацію роботи всіх відділів чотирьох підрозділів ТОВ «Аквафрост»: юридично-адміністративного, фінансово-економічного, комерційно-збутового та виробничого. У свою чергу, до складу адміністрації входять:

1) генеральний директор, який керує діяльністю підприємства та визначає основні напрями розвитку;

2) виконавчий директор, що забезпечує виконання стратегічних рішень;

3) заступники генерального директора, які здійснюють контроль за комерційною діяльністю та якістю продукції.

4) водій автотранспортних засобів, що відповідає за мобільність керівного складу;

5) помічник керівника, який виконує адміністративну підтримку та може виступати посередником між директорами, їх заступниками та іншими відділами на підприємстві.

Юридично-адміністративний підрозділ забезпечує законність та юридичний супровід діяльності підприємства, підготовку та контроль договірних відносин, захист правових інтересів компанії, управління персоналом та безпекою. Юридичний відділ спеціалізується у правовій підтримці діяльності компанії, укладанні договорів; відділ з персоналу – у підборі та навчанні персоналу, контролі за трудовою дисципліною. Служба з безпеки відповідає за охорону об’єктів та інформаційну безпеку, а служба з охорони праці – за контроль за дотриманням техніки безпеки у всіх відділах на ТОВ «Аквафрост».

Фінансово-економічний підрозділ забезпечує фінансову стійкість підприємства, контролює витрати та доходи, аналізує фінансові показники, планує та виконує бюджет, а також оптимізує економічні процеси. Відділ фінансового аналізу та контролю здійснює аналіз фінансових показників, контроль за витратами, відповідає за складання звітності; відділ консолідації бюджетування – розроблює бюджет, здійснює прогнозування доходів та витрат. Якщо казати за відділ економічного аналізу та контролю, він робить оцінку ефективності діяльності

компанії. Відділ бухгалтерії відповідає за ведення фінансової документації та звітності.

Комерційно-збутовий підрозділ організовує ефективний продаж продукції та розширює ринки збуту, займається пошуком нових партнерів і клієнтів, проводить маркетингові дослідження та забезпечує конкурентоспроможність продукції. Відділ з тендерної роботи та національної логістики організовує участь у тендерах та забезпечення логістики, а відділ з постачання зовнішньо-економічної діяльності цілком відповідає за господарські операції в межах понять експорту та імпорту. Відділ з постачання здійснює закупівлю сировини та матеріалів, а комерційний відділ з продажу – збут продукції. Відділ по роботі з VIP-роздрібом виконує роботу, що напряму стосується ключових роздрібних клієнтів. Відділ маркетингу відповідає за рекламу та просування товарів, а аналітичний відділ виконує періодичні дослідження ринку та аналіз конкурентів.

Виробничий підрозділ займається забезпеченням безперебійного виробничого процесу та контролем якості продукції. Його завданнями є планування та контроль виробництва, виконання санітарних і технологічних норм, оптимізація технологічних процесів. Так, наприклад, відділ планування виробництва розробляє виробничі графіки та здійснює контроль за виконанням планів; виробнича лабораторія – контролює якість продукції, а відділ санітарного контролю – слідкує за дотриманням санітарних норм. Технологічний відділ займається впровадженням нових технологій у виробничі процеси, а виробнича служба – безпосередньо забезпечує організацію виробничого процесу; транспортно-складська служба відповідає за логістику та складський облік.

Кожен структурний підрозділ підприємства тісно взаємодіє з іншими. Адміністрація координує роботу всіх відділів, фінансовий блок контролює фінансові потоки, юридичний відділ забезпечує правову підтримку господарських операцій, виробничий блок взаємодіє з відділом постачання для забезпечення виробництва сировиною, а відділи маркетингу та збуту аналізують ринок і реалізують продукцію.

Загалом, відділ бухгалтерії ТОВ «Аквафрост» виконує такі функції:

- ведення фінансового та податкового обліку;

- складання балансу та фінансової звітності;

- контроль за правильністю розрахунків з постачальниками, покупцями та персоналом;

- облік розрахунків із бюджетом і фондами соціального страхування.

Крім того, на підприємстві в рамках цього відділу відокремлюють декілька облікових груп, які ведуть облік певного об'єкта обліку та мають свої функції у цьому напрямку (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Основні облікові групи та їх функції

Облікова група	Основні функції
Група обліку основних засобів та нематеріальних активів	Ведення обліку амортизації, облік операцій з придбання, продажу та списання основних засобів.
Група обліку заробітної плати	Нарахування заробітної плати, утримання податків, соціальних внесків та ведення розрахункових відомостей.
Група обліку розрахунків з постачальниками та покупцями	Контроль за своєчасністю розрахунків з контрагентами, ведення обліку дебіторської та кредиторської заборгованості.
Група податкового обліку	Формування податкової звітності, контроль за сплатою податків та дотриманням податкового законодавства.
Група фінансової звітності	Підготовка фінансової звітності (баланс, звіт про фінансові результати, звіт про рух грошових коштів).

Джерело: складено автором на підставі даних (дод. Б)

При цьому, групи бухгалтерії тісно співпрацюють між собою та з іншими відділами підприємства. Наприклад, група розрахунків з постачальниками отримує інформацію від юридичного відділу для укладання договорів, а група обліку заробітної плати взаємодіє з відділом кадрів для нарахування заробітної плати.

Одними з провідних фахівців, які відповідають за виконання функцій відділу бухгалтерії є:

1) головний бухгалтер – він відповідає за організацію роботи бухгалтерії, контроль за дотриманням облікової політики та затверджує фінансову звітність.

2) бухгалтер з нарахування заробітної плати – він відповідає за нарахування заробітної плати, утримання податків та внесків, складання звітності до податкової.

3) бухгалтер з обліку матеріальних цінностей, тобто веде облік товарно-матеріальних цінностей та здіснює контроль за складським обліком.

4) бухгалтер з податкового обліку – складає декларації з ПДВ, податку на прибуток, подає звітності до податкових органів.

ТОВ «Аквафрост» застосовує централізовану форму бухгалтерського обліку, що забезпечує єдиний підхід до ведення обліку на всіх рівнях управління. Автоматизація бухгалтерського обліку реалізована за допомогою сучасного програмного забезпечення, таких як BAS Бухгалтерія та M.E.Doc, що дозволяє мінімізувати помилки, оптимізувати облікові процеси та підвищити ефективність фінансового управління. До того ж, підприємство здійснює фінансовий контроль через власну бухгалтерську службу. Крім того, зважаючи на масштаб діяльності, ТОВ «Аквафрост» періодично проходить зовнішній аудит для підтвердження фінансової звітності та дотримання вимог законодавства.

2.2. Відображення процесу обліку заробітної плати та супутніх виплат на підприємстві

У ТОВ «Аквафрост» облік працівників організовано у відділі персоналу, який виконує важливу роль у системі управління персоналом підприємства. Цей відділ забезпечує дотримання норм чинного законодавства України щодо трудових відносин, належне документальне оформлення працевлаштування, переведень, звільнень та ведення особових справ працівників. Діяльність відділу персоналу регламентується внутрішніми положеннями підприємства, колективним договором та затвердженою обліковою політикою, які є підставою для виконання такого переліку завдань як:

- формування та ведення особових справ працівників, включаючи всі документи, що стосуються трудових відносин;
- реєстрація та облік наказів з питань персоналу;
- облік кадрового складу за структурними підрозділами, кваліфікаційним рівнем, посадами тощо;
- ведення табелів обліку робочого часу;

- оформлення листків непрацездатності, відпусток, відряджень;
- моніторинг термінів дії медичних оглядів, сертифікатів, дозволів;
- підготовка звітності з персоналу для внутрішніх і зовнішніх потреб.

Особлива увага приділяється правильному та своєчасному веденню табелів обліку робочого часу (дод. В), які є основою для нарахування заробітної плати. Відділ персоналу щомісяця передає табелі в бухгалтерію для подальшої обробки. Інформація щодо змін у кадровому складі (прийом, переведення, звільнення) також вчасно фіксується та доводиться до інших відповідальних підрозділів, зокрема бухгалтерії, служби охорони праці та керівників структурних одиниць.

Для оптимізації облікових процесів підприємство використовує таку автоматизовану систему обліку кадрів, як «BAS:HR», що дозволяє формувати особові картки, табелі, накази, звіти та обмінюватись даними з бухгалтерською програмою. При цьому, вся кадрова документація зберігається з дотриманням вимог законодавства про захист персональних даних, а облік працівників ведеться безперервно та системно, що забезпечує прозорість, контроль та обґрунтованість усіх операцій, пов’язаних із трудовими відносинами на підприємстві.

У ТОВ «Аквафрост» документальне оформлення трудових відносин з працівниками здійснюється відповідно до вимог Кодексу законів про працю України (КЗпП), Закону України «Про організацію трудових відносин», а також згідно з внутрішніми нормативними актами підприємства [34]. Всі кадрові процедури документуються з дотриманням установленої форми, порядку та строків, з обов’язковим погодженням з уповноваженими особами.

Прийом на роботу здійснюється за ініціативою керівника структурного підрозділу або відповідального менеджера з персоналу. Кандидат проходить попередній відбір, подає повний пакет необхідних документів, перелік яких зазначений у ст. 24 КЗпП України.

Після погодження кандидатури готується наказ про прийняття на роботу (форма П-1), який підписується керівником підприємства або уповноваженою особою (дод. Г). Зміст наказу дублюється в особовій картці працівника (форма П-2), яка заводиться у день оформлення (дод. Д). Працівник обов’язково ознайомлюється з

наказом під підпис і розписується в журналі ознайомлення. Далі у табель обліку робочого часу вноситься дата фактичного виходу працівника на роботу. Після цього працівника знайомлять з посадовою інструкцією, правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором (дод. Е) та проводять вступний інструктаж з охорони праці.

Що стосується переведення працівників на іншу посаду або в інший підрозділ, він оформлюється відповідно до наказу (форма П-5), підставою для якого є доповідна записка керівника підрозділу, заява працівника (при добровільному переведенні) або наказ керівництва (у разі виробничої необхідності) (дод. Ж). Усі зміни фіксуються в табелі обліку робочого часу та особовій картці.

Звільнення працівників здійснюється за підставами, визначеними ст. 36, 38, 39, 40 КЗпП України (за власним бажанням, за угодою сторін, у зв'язку з порушенням трудової дисципліни тощо). Працівник подає заяву про звільнення, яка реєструється у вхідному журналі. Керівник підприємства видає наказ про звільнення (форма П-4), в якому вказується підстава, дата звільнення та посилання на відповідну статтю КЗпП. У день звільнення працівнику видається остаточний розрахунок, трудова книжка із записом про звільнення, а також довідка про доходи. Особова картка працівника передається до архіву для зберігання протягом встановленого законом терміну. Табель обліку робочого часу коригується відповідно до дати звільнення.

Усі кадрові документи ведуться відділом персоналу в паперовій та електронній формі із дотриманням вимог щодо зберігання, конфіденційності та захисту персональних даних. Стандартизовані форми (П-1, П-2, П-4, П-5) використовуються відповідно до Наказу Державного комітету статистики України №489 [35].

Облік праці та її оплати на ТОВ «Аквафрост» здійснюється відповідно до НП(С)БО 26 «Виплати працівникам», який регламентує порядок ведення зобов'язань підприємства перед працівниками щодо виплати заробітної плати та інших виплат. Заробітна плата є основною формою винагороди працівників за виконану ними роботу відповідно до трудового договору. Підприємство визнає одночасно зобов'язання з оплати праці, якщо працівник надав послугу в обмін на винагороду, яка підлягає виплаті у майбутньому, а також витрати за відповідною статтею, коли

підприємство використовує економічну вигоду, що виникає в результаті послуги, наданої працівником.

Зобов'язання з оплати праці ведуться у розрізі кожного співробітника та виду виплат, а всі нарахування здійснюються згідно з Політикою у сфері формування оплати праці. Зобов'язання враховуються у валюті заборгованості без необхідності переоцінки при зміні валютного курсу. Для оцінки розміру заробітної плати застосовується показник фонду оплати праці (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Складові фонду оплати праці на ТОВ «Аквафрост»

Джерело: сформовано автором на підставі даних (дод. К)

Одночасно з цим, на підприємстві застосовуються дві основні форми оплати праці (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Форми оплати праці на ТОВ «Аквафрост»

Назва	Сутність	Категорія працівників цієї системи
А	1	2
1. Погодинна форма оплати праці	На її основі визначається розмір заробітної плати як добуток погодинної (або денного) тарифної ставки на кількість фактично відпрацьованих годин (або днів) згідно табеля обліку робочого часу. Погодинна оплата може бути погодинно-простою та погодинно-преміальною, яка, окрім окладу, включає премію за відпрацьовані понаднормові години.	Дана форма є основною для працівників адміністративного, управлінського персоналу, технічних спеціалістів, а також персоналу, робота якого не має прямої продуктивної оцінки.

Продовження табл. 2.3

А	1	2
2. Відрядна форма оплати праці	Розмір заробітної плати працівника залежить від кількості виготовленої продукції або виконаних нормованих робіт. Відрядна оплата може бути: 1) прямою – за встановленими розцінками за одиницю продукції або робіт; 2) відрядно-преміальною – із доплатою премії за перевиконання встановлених норм або забезпечення якості продукції; 3) акордною – за виконання комплексу робіт у межах певного строку та обсягу з фіксованим загальним заробітком.	Застосовується переважно до виробничого персоналу – робітників, зайнятих у випуску продукції, надання послуг або виконанні певного обсягу робіт.

Джерело: сформовано автором на підставі даних (дод. К)

Як зазначалося раніше, у ТОВ «Аквафрост» система оплати праці передбачає не лише основну заробітну плату, а й додаткові стимули у вигляді премій, доплат, надбавок та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Такі елементи винагороди мають на меті підвищення мотивації працівників, забезпечення продуктивності праці, дотримання виробничої та трудової дисципліни, а також соціальної захищеності персоналу.

Преміювання працівників здійснюється відповідно до внутрішнього положення про преміювання, яке регламентує види премій, умови їх нарахування та порядок виплати. Премії можуть бути щомісячними, щоквартальними або разовими. Основними критеріями для преміювання є досягнення високих виробничих показників, виконання або перевиконання планових завдань, відсутність браку у продукції, дотримання строків виконання робіт, а також особистий внесок працівника у результат діяльності підрозділу чи підприємства загалом. Крім того, за рішенням керівництва підприємства можуть виплачуватись одноразові премії за ініціативність, інноваційні пропозиції, участь у реалізації важливих проєктів або до професійних свят.

Крім премій, працівникам ТОВ «Аквафрост» можуть нараховуватись доплати та надбавки. Зокрема, доплати встановлюються за роботу у вечірній та нічний час, за роботу у неробочі дні, за суміщення посад або розширення зони обслуговування, а також за керівництво бригадою. Наведені доплати розраховуються відповідно до чинного законодавства та внутрішніх нормативних документів підприємства. При цьому, надбавки можуть надаватися за високу професійну майстерність, тривалий стаж роботи, а також за роботу в особливих або шкідливих умовах праці. Підставою для їх нарахування є затверджені накази, висновки атестаційних комісій та спеціальні переліки посад.

До складу інших виплат входять компенсаційні, соціальні та заохочувальні види грошових заохочень, які не належать до основної заробітної плати. Це, зокрема, оплата часу щорічних та додаткових відпусток, лікарняних (у межах законодавства та за рахунок коштів Фонду соціального страхування), допомога на оздоровлення, матеріальна допомога у зв’язку з особистими обставинами (смерть родича, народження дитини, складне фінансове становище тощо), а також разові виплати за рішенням адміністрації. Такі виплати мають як плановий, так і неплановий характер і можуть бути передбачені у бюджеті витрат на оплату праці.

Слід додатково зазначити щодо відпусток, підприємство враховує щорічну оплачувану відпустку, що надається працівникам протягом 12 місяців після завершення звітного періоду, в якому вони надавали послуги. Нарахування відпускних проводиться в обліку в місяці початку відпустки на підставі відповідного наказу.

Усі зазначені виплати нараховуються на підставі відповідних наказів, заяв працівників, листків тимчасової непрацездатності, табелів обліку робочого часу, актів виконаних робіт або довідок (дод. Л, М). Бухгалтерія підприємства здійснює облік таких нарахувань у системі управлінського обліку, що дозволяє контролювати витрати на оплату праці, формувати аналітичну звітність та забезпечувати прозорість розрахунків із працівниками (табл. 2.4). У свою чергу, нарахування заробітної плати здійснюється на підставі табелів обліку робочого часу та затверджених тарифних

ставок. Результати нарахування відображаються в системі управлінського обліку з деталізацією за структурними підрозділами та видами витрат.

Таблиця 2.4

Відображення нарахування заробітної плати в обліку на ТОВ «Аквафрост»

Зміст господарської операції	Дебет	Кредит	Документальне оформлення
А	1	2	3
1. Нараховано основну заробітну плату працівникам усіх відділів.	23, 91, 92, 93, 94	661	Табель обліку робочого часу, штатний розпис.
2. Нараховано суму разових, щомісячних, квартальних премій.	23, 91, 92, 93, 94	661	Положення про преміювання, наказ керівника, розрахункова записка.
3. Нараховано доплати (нічні, вечірні, за суміщення, роботу у вихідні, розширення зони обслуговування тощо).	23, 91, 92, 93, 94	661	Табель, наказ про суміщення/роботу у вихідні, положення про оплату праці.
4. Нараховано надбавки (за майстерність, стаж, шкідливі умови праці).	23, 91, 92, 93, 94	661	Атестаційні листи, наказ про встановлення надбавки, положення про оплату праці.
5. Нараховано відпускні.	91, 92, 93, 94	663	Наказ про надання відпустки, графік відпусток, розрахунок середньої заробітної плати.
6. Нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності (за рахунок підприємства, перші 5 днів).	91, 92, 93, 94	663	Листок непрацездатності, розрахунок допомоги.
7. Нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності (за рахунок ФСС).	377	663	
8. Надано матеріальну допомогу працівникам (оздоровлення, особисті обставини тощо).	949	663	Заява працівника, наказ керівника, положення про матеріальне заохочення.

Джерело: сформовано на підставі даних [36]

Відображення в обліку відхилень від норм заробітної плати в ТОВ «Аквафрост» здійснюється з урахуванням характеру таких відхилень, на підставі відповідних первинних документів. Зокрема, у випадку простоїв, викликаних як технічними, так і організаційними причинами, нарахування заробітної плати проводиться відповідно до чинного законодавства та внутрішніх положень підприємства, за фіксацією факту простою в листі про простій. Аналогічно, у випадку браку продукції, на підставі акту про брак, проводиться визначення винної сторони, характеру браку (виправний або остаточний), і вартісна оцінка втрат або витрат на виправлення. Усі витрати, пов’язані з остаточним браком, списуються на виробничу собівартість продукції.

Усі зазначені відхилення підлягають системному документуванню та мають бути підтверджені належними первинними документами. Їх визнання відбувається на останній день звітного місяця, а самі витрати відображаються за місцем їх виникнення: окремо для виробничого, адміністративного, загальновиробничого та збутового персоналу, що дозволяє забезпечити точність у розподілі витрат і формуванні повної та достовірної фінансової звітності (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Облік інших нарахувань, пов'язаних із заробітною платою працівників на ТОВ «Аквафрост»

Зміст господарської операції	Дебет	Кредит	Документальне оформлення
А	1	2	3
1. Нараховано оплату за час вимушеного простою з незалежних від працівника причин.	91, 92, 93, 94	663	Лист про простій, наказ керівника
2. Визнано витрати на остаточний брак продукції.	24	23	Акт про брак, висновок комісії
3. Визнано витрати на виправний брак (відображено як додаткові витрати виробництва).	23	201, 205, 207 тощо	Акт про брак, калькуляція витрат на виправлення
4. Утримано з винної особи суму збитків від остаточного браку.	375	716	Акт про брак, наказ про утримання, заява працівника
5. Віднесено суму збитків від браку, не відшкодованих винною особою, на інші операційні витрати.	949	24	Акт про брак, висновок комісії, довідка бухгалтерії

Джерело: сформовано на підставі даних [36]

У ТОВ «Аквафрост» порядок обліку утримань із заробітної плати працівників, а також нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ) здійснюється у суворій відповідності до норм чинного законодавства України, зокрема Податкового кодексу України (ПКУ), Закону України «Про єдиний соціальний внесок» та внутрішніх положень підприємства [37]. Усі утримання та нарахування фіксуються в управлінському та бухгалтерському обліку із забезпеченням аналітичного контролю в розрізі кожного працівника та виду виплати.

Із заробітної плати працівників здійснюються стандартні обов'язкові утримання, до яких належать:

1) податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) – у розмірі 18% від суми нарахованого доходу (в межах бази оподаткування);

2) військовий збір – у розмірі 5% від загальної суми доходу;

3) інші утримання – за виконавчими листами, штрафами, заборгованостями працівника перед підприємством, зокрема внаслідок виявлених недостач, псування майна або індивідуальних домовленостей.

Крім утримань, підприємство додатково здійснює нарахування на фонд оплати праці, зокрема ЄСВ у розмірі 22% від нарахованої заробітної плати, який є обов'язковим платежем до бюджету та розраховується окремо по кожному працівнику залежно від фонду його основної та додаткової заробітної плати (включаючи відпускні, лікарняні тощо). У разі виплати лікарняних за рахунок Фонду соціального страхування, ЄСВ також нараховується на відповідну суму.

Усі суми утримань та нарахувань відображаються у відомостях нарахування заробітної плати та щомісячно переносяться в управлінську звітність за центрами фінансової відповідальності. У бухгалтерському обліку вони розносяться по відповідних рахунках (табл. 2.6) з подальшою сплатою до бюджету у визначені законом строки.

Таблиця 2.6

Облік утримань із заробітної плати працівників та нарахування ЄСВ на ТОВ «Аквафрост»

Зміст господарської операції	Дебет	Кредит	Документальне оформлення
А	1	2	3
1. Утримано ПДФО із заробітної плати працівників.	661	641	Розрахунково-платіжна відомість, база оподаткування, додаток 4ДФ Податкового розрахунку
2. Утримано військовий збір із заробітної плати працівників.	661	642	
3. Утримано інші суми із заробітної плати (за виконавчими листами, недостачами, компенсаціями тощо).	661	685	Виконавчий лист, наказ, договір про відшкодування
4. Нараховано ЄСВ на фонд оплати праці.	91, 92, 93, 94	651	Розрахунок ЄСВ, додаток Д1 Податкового розрахунку, розрахунково-платіжна відомість
5. Нараховано ЄСВ на суму лікарняних за рахунок підприємства	91, 92, 93, 94	651	Листок непрацездатності, розрахунок заробітної плати, додаток Д1 Податкового розрахунку

Продовження табл. 2.6

А	1	2	3
6. Нараховано ЄСВ на суму лікарняних за рахунок Фонду соціального страхування	949	651	Повідомлення до ФСС, листок непрацездатності, додаток Д1 Податкового розрахунку

Джерело: сформовано на підставі даних [36, 38]

Утримання із виплат та нарахування ЄСВ є складовою частиною загального розрахунку податкового навантаження на фонд оплати праці та враховуються при оцінці ефективності витрат на персонал. Також на ТОВ «Аквафрост» забезпечується своєчасна сплата зобов'язань перед бюджетом та контроль за правильністю розрахунків, що мінімізує податкові ризики та забезпечує дотримання фінансової дисципліни.

Ще важливим моментом є те, що у ТОВ «Аквафрост» відбувається періодичне формування резерву на оплату відпусток, що здійснюється з метою правильного відображення витрат майбутніх періодів, пов'язаних із виплатами працівникам під час щорічної основної відпустки. Такий резерв забезпечує відповідність між періодом надання працівником послуг підприємству та періодом, у якому понесені витрати на оплату його відпустки, відповідно до принципу нарахування витрат.

Згідно з обліковою політикою підприємства (дод. К), резерв на оплату відпусток формується щомісячно, у межах поточного звітного періоду. Резерви створюються щодо тих працівників, які мають право на щорічну оплачувану відпустку, і які надають свої послуги протягом періоду, що передує очікуваному періоду використання цієї відпустки. База для нарахування резерву розраховується за такою формулою:

$$\mathbf{РВ = СФОП * Д_{щв} / 365} \qquad (2.1)$$

де РВ – резерв відпусток;

СФОП – середньомісячний фонд оплати праці, який включає основну заробітну плату і додаткові виплати, які мають регулярний характер;

$Д_{щв}$ - кількість днів щорічної відпустки (зазвичай, 24 календарних дні);

Обчислення резерву відбувається за кожним працівником окремо або зведено в межах структурного підрозділу. Нарахування резерву оформлюється бухгалтерською довідкою та відображається в обліку щомісячно як витрати поточного періоду на відповідні статті витрат (табл. 2.7). У випадку, якщо відпустка фактично надається працівникові, нараховані суми витрат списуються за рахунок раніше створеного резерву. Якщо сума резерву перевищує фактичні витрати, залишок переноситься на наступні періоди або коригується. У разі звільнення працівника або переходу до іншого підрозділу проводиться перерахунок резерву.

Резерв на оплату відпусток є елементом зобов'язань у фінансовій звітності підприємства. Він контролюється бухгалтерською службою та узгоджується з планом витрат на оплату праці. Зміни в порядку формування резервів (методи розрахунку, ставки, частота перегляду) можуть вноситися лише після погодження з фінансовим директором і затвердження відповідним наказом керівництва.

У Колективному договорі вказано, що заробітна плата виплачується двічі на місяць: за минулий місяць – до 7-го числа поточного місяця; аванс за поточний місяць – до 22-го числа поточного місяця (дод. Е). У разі, якщо день виплати припадає на вихідний або святковий день, виплата здійснюється напередодні. Заробітна плата за період щорічної відпустки виплачується не пізніше, ніж за три дні до її початку. У разі звільнення працівника виплата основної і додаткової заробітної плати, компенсації за невикористану відпустку здійснюється в день звільнення. Про нараховану суму, яка підлягає виплаті при звільненні, працівника повідомляють перед виплатою коштів.

Підприємство також проводить індексацію заробітної плати та компенсацію працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів виплат відповідно до чинного законодавства України. Якщо затримка виплати заробітної плати сталася через безвідповідальність посадових осіб, вони притягуються до матеріальної відповідальності.

Облік оплати праці передбачає заповнення розрахунково-платіжних відомостей, складання накопичувальних відомостей із заробітної плати та її обліку, а також складання нарядів на відрядну роботу. Підприємство веде розрахунково-платіжну відомість по кожному підрозділу, а також формує зведені відомості з нарахування заробітної плати (дод. Н, О).

Відповідно до облікової політики ТОВ «Аквафрост», видача заробітної плати працівникам здійснюється як у готівковій, так і в безготівковій формі залежно від умов трудового договору, організаційних рішень і системи обліку. Готівка видається з каси підприємства, а безготівкові розрахунки здійснюються шляхом переказу на особові рахунки працівників через банківські установи. Виплата заробітної плати входить до переліку господарських операцій, для яких дозволяється використання готівкових коштів. Крім того, нарахування та виплата заробітної плати може бути здійснено й шляхом безготівкового переказу з розрахункового рахунку підприємства (табл. 2.7).

Облік заборгованості з оплати праці ведеться у розрізі прізвищ, імен, по батькові співробітників і видів виплат. Якщо працівник не отримав заробітну плату в установлені строки, відповідні суми вважаються депонованими. Такі суми підлягають обліку як заборгованість до виплати й у подальшому можуть бути виплачені працівнику за окремою заявою або у визначені терміни, передбачені законодавством.

При цьому депонована заробітна плата також враховується як частина зобов’язань компанії з оплати праці (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Облік сплати заробітної плати працівникам, податків та інших виплат на ТОВ «Аквафрост»

Зміст господарської операції	Дебет	Кредит	Документальне оформлення
А	1	2	3
1. Виплачено аванс працівникам (перша половина місяця).	661	301	Розрахунково-платіжна відомість, платіжне доручення, наказ, табель, банківська виписка
2. Виплачено заробітну плату працівникам у готівковій формі.	661	301	Відомість на виплату готівкою, прибутковий/видатковий касовий ордер

Продовження табл. 2.7

А	1	2	3
3. Виплачено заробітну плату безготівково.	661	311	Платіжні доручення, банківська виписка
4. Списано депоновану заробітну плату на окремий облік.	661	662	Розрахунково-платіжна відомість, реєстр депонованих сум
5. Виплачено депоновану заробітну плату.	662	301, 311	Платіжні доручення, касові документи, заяви працівників
6. Списано зобов'язання при нарахуванні резерву на оплату щорічної відпустки.	23, 91, 92, 93, 94	471	Розрахунок резерву, бухгалтерська довідка, облікова політика
7. Нараховано фактичні відпускні.	471	663	Наказ на відпустку, записка-розрахунок (форма П-3), бухгалтерська довідка
8. Виплачено відпускні (готівкою або безготівково).	663	301, 311	Відомість на виплату, платіжне доручення, банківська виписка
9. Перераховано ПДФО до бюджету.	641	311	Платіжне доручення, банківська виписка
10. Перераховано військовий збір до бюджету.	642	311	
11. Перераховано ЄСВ до Пенсійного фонду.	651	311	
12. Перераховано інші утримання (за виконавчими документами, штрафами тощо).	685	311	Платіжне доручення, банківська виписка, листи ДВС
13. Коригування залишку резерву у разі перевищення над фактичними витратами.	471	791	Бухгалтерська довідка, аналітика по витратах
14. Перерахунок резерву у разі звільнення або переведення працівника.	791	471	Бухгалтерська довідка, наказ про звільнення або переведення, розрахунок

Джерело: сформовано на підставі даних [36]

Моментом погашення зобов'язань вважається дата списання коштів з рахунку компанії або видача коштів з каси. Це положення застосовується як для заробітної плати, так і для інших грошових виплат, зокрема авансів, премій та компенсацій.

У ТОВ «Аквафрост» розрахунки з бюджетом та органами соціального страхування, пов'язані з виплатами працівникам, здійснюються відповідно до вимог чинного законодавства України, нормативних актів ДПС та ПФУ. Усі розрахунки, що виникають у зв'язку з нарахуванням заробітної плати, включають обов'язкові податки та внески, а нарахування та утримання цих сум проводяться одночасно з розрахунком заробітної плати у відповідному звітному періоді.

При цьому, у бухгалтерському обліку зобов'язання з розрахунків із бюджетом та фондами соціального страхування обліковуються у складі поточних зобов'язань. Ведення аналітичного обліку здійснюється за видами податків і зборів, а також за строками їх сплати (табл. 2.7). Всі розрахунки з працівниками та з бюджетом проводяться у гривні – обліковій валюті ТОВ «Аквафрост» і курсовій переоцінці зобов'язання не підлягають.

Слід зазначити, що облік розрахунків з органами соціального страхування охоплює як суми нарахованих внесків, так і утримані із заробітної плати працівників, та ведеться в розрізі фондів, строків та підстав нарахування. При здійсненні авансових платежів або переплат суми відображаються у складі дебіторської заборгованості до моменту заліку або повернення. У разі наявності пільг або змін у ставках, компанія здійснює відповідне коригування у звітності та обліку.

Таким чином, система обліку праці та її оплати на ТОВ «Аквафрост» забезпечує прозорість виплат, контроль за трудовими відносинами та відповідність фінансових операцій законодавчим нормам. Вона включає комплекс заходів із розрахунку, обліку та виплати заробітної плати, а також ведення необхідної документації для контролю трудових витрат підприємства.

2.3. Організація контролю виплат заробітної плати на підприємстві

Організація контролю виплат заробітної плати на ТОВ «Аквафрост» базується на принципах раціональності, своєчасності, достовірності та дотримання внутрішніх процедур, визначених обліковою політикою підприємства. Однією з провідних засад цієї політики є забезпечення ефективного внутрішнього контролю, який охоплює як попереджувальні, так і виявлені заходи щодо управління ризиками неправильного нарахування та виплати заробітної плати.

Контроль здійснюється на декількох рівнях. На першому рівні – у межах структурного підрозділу – відповідальність покладено на керівників центрів фінансової відповідальності (ЦФВ), які забезпечують своєчасне подання табелів

обліку робочого часу, актів виконаних робіт, інформації про відпустки, лікарняні та інші підстави для нарахування заробітної плати. Дані попередньо перевіряються на предмет повноти, коректності та відповідності посадовим обов'язкам працівників.

На другому рівні контролю – бухгалтерія підприємства – відбувається верифікація наданої інформації з табельними та кадровими даними. Бухгалтери перевіряють правильність застосування окладів, тарифних ставок, доплат, надбавок і утримань, а також достовірність підстав для їх нарахування відповідно до внутрішніх нормативів та чинного законодавства. Для уникнення помилок або навмисних перекручень інформації застосовується принцип розподілу обов'язків: особа, яка нараховує заробітну плату, не здійснює її виплату, а також не затверджує первинні документи, що стали підставою для нарахувань.

Особлива увага приділяється контролю за правильністю розрахунку податкових зобов'язань із ЄСВ, ПДФО та військового збору. Програмне забезпечення автоматично формує реєстри нарахувань і утримань, які в подальшому звіряються з електронною звітністю та даними банківських виплат. Перед перерахуванням коштів працівникам відповідальний фінансовий аналітик або головний бухгалтер здійснює додаткову перевірку відповідності загальної суми фонду оплати праці з передбаченими бюджетними лімітами.

Система внутрішнього контролю на підприємстві також передбачає регулярне проведення внутрішніх ревізій з метою виявлення можливих порушень у процесі нарахування і виплати заробітної плати. Ці перевірки можуть бути як плановими, так і позаплановими – у разі виникнення підозри щодо можливих порушень [39].

Проведення таких перевірок включають декілька етапів (рис. 2.3). Перш за все, здійснюється підбір чинних нормативних документів, таких як ПКУ, Закон України «Про оплату праці», нормативні акти з бухгалтерського обліку, а також внутрішні розпорядчі документи підприємства, що регламентують порядок нарахування заробітної плати. Наступним етапом є підбір та вивчення змісту джерел довідкової інформації, що включають методичні рекомендації, інструкції та коментарі до законодавства. Важливим аспектом є підбір необхідних для контролю

документальних джерел: регістрів синтетичного та аналітичного обліку, первинних документів, актів та звітів за результатами попередніх перевірок.



Рис. 2.3. Етапи проведення внутрішнього контролю на ТОВ «Аквафрост»

Джерело: створено автором на підставі даних [40]

Збір інформації здійснюється на основі розробленого переліку питань. Це дає змогу виявити слабкі місця в системі обліку заробітної плати, оцінити ефективність контролю за правильністю нарахувань та утримань, а також виявити можливі порушення. Враховуючи зібрані дані, складаються робочі документи за результатами виконання контрольних процедур, де фіксуються виявлені порушення, неточності або недоліки в обліку заробітної плати.

Оформлення результатів перевірки включає складання звіту з рекомендаціями щодо усунення виявлених недоліків та покращення системи внутрішнього контролю та подаються у вигляді службових записок або звітів, які подаються генеральному директору та фінансовому директору. Загалом, приклад проведення внутрішнього контролю за виплатами заробітної плати на ТОВ «Аквафрост» можна побачити у табл. 2.8.

У нашому випадку, результати внутрішнього контролю на ТОВ «Аквафрост», що був проведений в рамках виробничої практики на підприємстві, підтвердили ефективність діючої системи внутрішнього контролю, проте було виявлено низку незначних порушень, які рекомендовано усунути для покращення обліку заробітної плати, а саме:

1) часткове виявлення помилок у нарахуванні заробітної плати через неправильне застосування тарифних ставок, розрахунку премій та надбавок (як

виявилося, це відбулося через неправильно наведену інформацію по працівнику відділом персоналу у бухгалтерській програмі);

2) відсутність декількох необхідних первинних документів, пов'язаних з лікарняними;

3) виявлення випадків перевищення фонду оплати праці.

Таблиця 2.8

План проведення внутрішнього контролю за виплатами працівникам на ТОВ «Аквафрост»

Етап контролю	Відповідальні особи	Контрольні дії	Документальне оформлення
1	2	3	4
1. Збір первинних даних	Керівники ЦФВ, відділ персоналу	Подання табелів обліку робочого часу, відомостей про лікарняні, відпустки, преміювання тощо	Табелі, заяви, накази, довідки, листки непрацездатності
2. Перевірка правильності введення даних	Бухгалтерія	Звірка фактичних даних із кадровими документами, контроль за дотриманням штатного розпису	Реєстри, службові записки, внутрішні звіти
3. Нарахування заробітної плати	Бухгалтерія	Розрахунок окладів, надбавок, премій, утримань за затвердженими нормативами	Відомості нарахування заробітної плати, регістри аналітичного обліку
4. Перевірка фонду оплати праці	Фінансовий директор	Контроль за дотриманням ліміту фонду оплати праці по кожному ЦФВ	Зведені розрахунки, звіти про виконання бюджету витрат
5. Формування платіжних документів	Казначейство/ бухгалтерія	Підготовка реєстрів виплат, перевірка відповідності нарахованих сум до банківських перерахувань	Платіжні доручення, банківські виписки
6. Внутрішня ревізія	Внутрішній аудитор/ фінансовий аналітик	Аналіз відповідності нарахувань законодавству та політиці, перевірка первинних документів	Акти внутрішньої перевірки, аналітичні довідки, рекомендації
7. Узагальнення результатів та коригування	Головний бухгалтер, генеральний директор	Усунення помилок, формування звіту про виявлені порушення, розробка заходів з покращення контролю	Звіт за результатами перевірки, накази про внесення змін до облікової політики

Джерело: створено автором на підставі даних [41]

Рекомендації за результатами перевірки передбачають усунення виявлених порушень, підвищення кваліфікації персоналу та вдосконалення внутрішніх процедур контролю.

Згідно з обліковою політикою ТОВ «Аквафрост», всі зміни, що стосуються системи оплати праці, в тому числі коригування ставок, введення нових форм заохочення чи компенсацій, потребують затвердження Управляючим комітетом компанії та погодження з Наглядовою радою. Таким чином, забезпечується багаторівневий контроль за фінансовими потоками, пов'язаними із заробітною платою.

Ще одним аспектом внутрішнього контролю є обов'язкове щомісячне звітування за фактичними виплатами в розрізі ЦФВ, що дозволяє своєчасно виявляти відхилення від запланованих показників і вживати управлінські заходи. Також проводиться щорічна інвентаризація розрахунків з персоналом для звірки залишків заборгованості за нарахованими, але не виплаченими сумами заробітної плати та іншими виплатами.

Усі дії щодо організації, нарахування і виплати заробітної плати документуються відповідно до внутрішніх регламентів компанії, а контрольований примірник облікової політики зберігається у фінансового директора. Забезпечення прозорості, відповідності законодавству та уникнення конфліктів інтересів є ключовими цілями внутрішнього контролю у цій сфері.

Отже, система контролю виплат заробітної плати на ТОВ «Аквафрост» є структурованою, багаторівневою та забезпечує дотримання принципів ефективного управління фінансовими ресурсами, підвищення рівня довіри з боку працівників і мінімізацію ризиків порушень трудового та податкового законодавства.

Висновки до розділу 2

У другому розділі дослідження детально розглянуто практичне застосування методики обліку заробітної плати на підприємстві ТОВ «Аквафрост». Аналіз показав, що підприємство має чітку організаційну структуру з чотирма основними підрозділами: фінансово-економічним, юридично-адміністративним, виробничим та комерційно-збутовим.

Система оплати праці поєднує дві форми – погодинну та відрядну, що дозволяє ефективно враховувати особливості різних категорій працівників. Облік заробітної плати ведеться відповідно до НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» і включає не лише основну заробітну плату, а й численні додаткові виплати – премії, доплати, надбавки та компенсації. Особливу увагу приділено обліку відхилень, таких як простої, брак продукції, відпустки та лікарняні.

Важливим аспектом є система утримань із заробітної плати, яка включає ПДФО, військовий збір та ЄСВ. Підприємство ретельно контролює правильність цих нарахувань та своєчасно перераховує кошти до бюджету.

Система внутрішнього контролю є багаторівневою – від перевірки первинних документів до регулярних аудитів, що дозволяє оперативно виявляти та усувати можливі помилки. Проте, дослідження виявило деякі недоліки, зокрема окремі випадки неправильного застосування тарифних ставок та відсутність деяких первинних документів.

Загалом, система обліку заробітної плати на ТОВ «Аквафрост» є досить ефективною та відповідає вимогам законодавства. Вона забезпечує прозорість виплат, контроль за трудовими відносинами та дотримання фінансової дисципліни. Для подальшого вдосконалення системи рекомендовано автоматизувати облікові процеси, підвищити кваліфікацію персоналу та оптимізувати витрати на оплату праці, що дозволить підвищити ефективність управління трудовими ресурсами підприємства.

РОЗДІЛ ІІІ. АНАЛІТИЧНИЙ ОПИС ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА ОЦІНКА ВИТРАТ НА ПРАЦЮ

3.1. Загальна оцінка основних показників діяльності ТОВ «Аквафрост»

Ефективність діяльності підприємства та його здатність конкурувати на ринку значною мірою залежать від раціональності використання наявного ресурсного потенціалу. Водночас, проблема пошуку шляхів підвищення ефективності його використання ускладнюється обмеженістю ресурсів і посиленням конкурентного тиску. У зв'язку з цим, важливого значення набуває детальний аналіз і оцінка рівня використання ресурсного потенціалу, досягнутого підприємством у звітному періоді, що дозволяє не лише виявити слабкі місця у діяльності підприємства, а й окреслити можливі резерви для підвищення його ефективності в майбутньому [42, с. 42-43].

Для цього, по-перше, проведемо аналіз основних показників діяльності ТОВ «Аквафрост», зазделегідь побудувавши табл. 3.1. Для розрахунків будемо використовувати дані з ф. № 1 «Баланс» (дод. П) та ф. № 2 «Звіт про фінансові результати» (дод. Р) за 2023-2024 рр [43].

Таблиця 3.1

Показники діяльності підприємства ТОВ «Аквафрост»

Показник	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2024 р. до 2022 р.		2024 р. до 2023 р.	
				Δ	Тр, %	Δ	Тр, %
А	1	2	3	4	5	6	7
1. Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн	1464546	2105571	2567259	1102713	175,3	461688	121,9
2. Повна собівартість реалізованої продукції, тис. грн	1351075	2052172	2466496	1115421	182,6	414324	120,2
3. Прибуток від реалізації продукції, тис. грн	113471	53399	100763	-12708	88,8	47364	188,7
4. Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	3435,0	4038,0	5612,5	2177,5	163,4	1574,5	139,0
5. Середньооблікова чисельність працівників, чол.	826	1005	948	122	114,8	-57	94,3
6. Фонд оплати праці, тис. грн	42332	80140	137071	94739	323,8	56931	171,0

Продовження табл. 3.1

А	1	2	3	4	5	6	7
7. Матеріальні витрати, тис. грн	896557	1106260	1876538	979981	209,3	770278	169,6
8. Продуктивність праці 1 працівника, тис. грн	1773,06	2095,10	2708,08	935,02	152,7	612,98	129,3
9. Середньомісячна заробітна плата 1 працівника, грн	4270,8	6645,1	12049,1	7778,3	282,1	5404,0	181,3
10. Віддача основних засобів, грн/грн	426,36	521,44	457,42	31,06	107,3	-64,02	87,7
11. Озброєність працівників основними засобами, тис. грн. / чол.	4,16	4,02	5,92	1,76	142,3	1,90	147,3
12. Матеріаломісткість продукції, грн/грн	0,61	0,53	0,73	0,12	119,7	0,20	137,7
13. Витрати на 1 грн реалізованої продукції, грн	0,92	0,97	0,96	0,04	104,4	-0,01	99,0
14. Рентабельність реалізованої продукції, %	8,4	2,6	4,1	-4,3	48,8	1,5	157,7
15. Чиста рентабельність продажу, %	0,5	0,4	0,5	-	100,0	0,1	125,0

Джерело: сформовано автором на підставі даних (дод. П, Р) [43]

З наведених у табл. 3.1 даних та проведених розрахунків можна побачити, що за період з 2023 року по 2024 рік чистий дохід від реалізації продукції на ТОВ «Аквафрост» зріс майже вдвічі, що передбачає позитивну динаміку реалізації продукції. Проте, темп зростання у 2024 році сповільнився і становив лише 21,9% порівняно з 2023 роком.

При цьому, зростання собівартості за аналізований період відбулося на 82,6%, що перевищує темпи зростання виручки та означає збільшення витрат на виробництво, яке, у свою чергу, негативно впливає на фінансовий результат. У той же час, прибуток від реалізації продукції у 2022 році становив 113,5 млн грн, у 2023 році – 53,4 млн грн, а у 2024 році – 100,8 млн грн, тобто спостерігається значне падіння у 2023 році, однак у 2024 році прибутковість частково відновилася, збільшившись на 88,7% порівняно з попереднім роком. Зростання прибутку стало можливим завдяки незначному збільшенню доходу та оптимізації витрат.

Крім того, середньомісячна заробітна плата одного працівника у 2022 році складала 4,3 тис. грн, у 2023 році – 6,6 тис. грн, а у 2024 році – 12,0 тис. грн.

Підвищення заробітної плати на 182,1% за період з 2022 по 2024 рік виникло внаслідок зростання соціального забезпечення працівників, що створює додаткове фінансове навантаження на підприємство. Рівень продуктивності праці зріс з 1,8 млн грн на одного працівника у 2022 році до 2,7 млн грн у 2024 році, що становить приріст на 52,7%, тобто здійснюється ефективне використання трудових ресурсів.

При цьому, рентабельність реалізованої продукції у 2022 році становила 8,4%, у 2023 році – 2,6%, а у 2024 році – 4,1%. Падіння у 2023 році було спричинено значним зростанням собівартості, проте у 2024 році ситуація частково покращилася завдяки збільшенню прибутку.

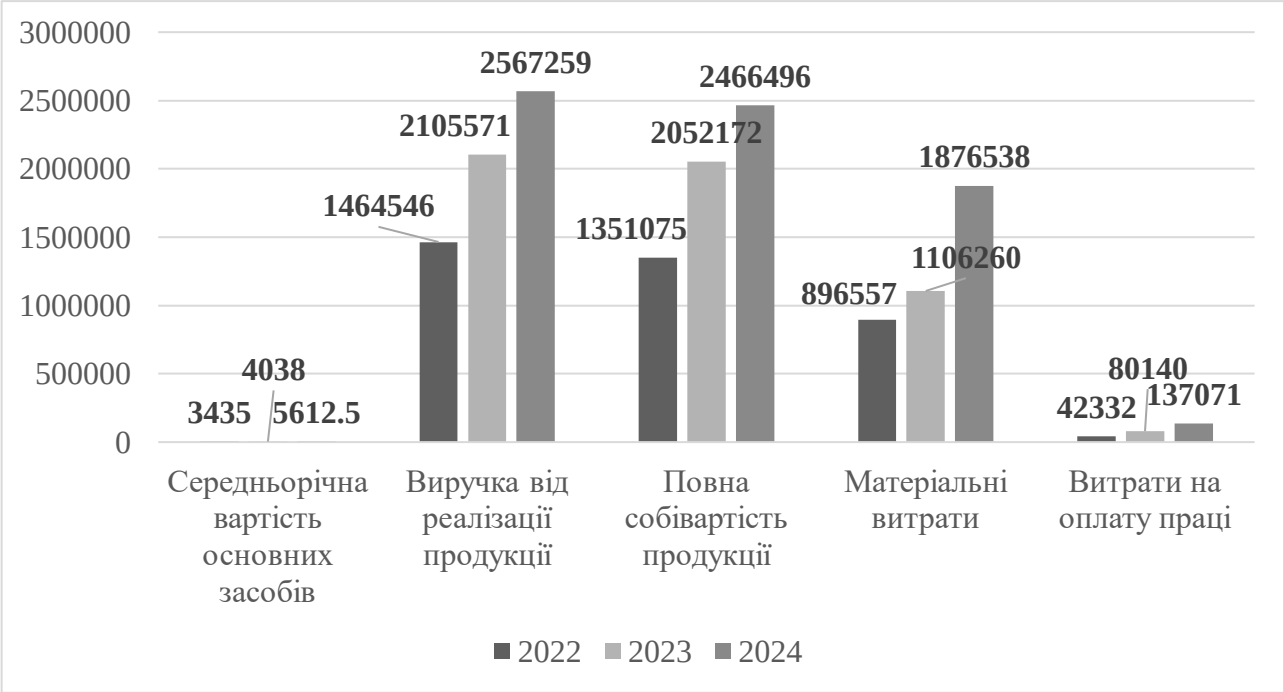


Рис. 3.1. Динаміка основних показників ТОВ «Аквафрост» за 2022-2024 рр., тис. грн.

Джерело: сформовано автором на підставі даних табл. 3.1 (дод. П, Р) [43]

Отже, ТОВ «Аквафрост» перебуває в умовно стабільному економічному стані: попри зростання доходів і часткове відновлення прибутковості у 2024 році, темпи зростання сповільнилися, а витрати зростають швидше за виручку, що потребує подальшої оптимізації витрат і контролю за рентабельністю (рис. 3.1). Водночас, спостерігається ефективне використання трудових ресурсів – рівень продуктивності

праці зріс, що свідчить про покращення організації праці, хоча суттєве зростання заробітної плати створює додаткове навантаження на фінансовий стан підприємства.

Управління витратами також має прямий вплив на фінансовий стан підприємства, оскільки ретельне планування та ефективний контроль за ними дозволяють оптимізувати фінансові ресурси, забезпечуючи стійкість бізнесу навіть в умовах економічної нестабільності. Одночасно з тим, економічний аналіз в цьому процесі відіграє не останню роль, оскільки чітко показує за рахунок яких факторів виникло значне підвищення або зниження витрат на підприємстві, що може повпливати на подальше планування господарської діяльності [44, с. 2]. Зважаючи на це, проведемо аналіз структури витрат ТОВ «Аквафрост» та побудуємо табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Аналіз структури витрат діяльності ТОВ «Аквафрост»

Показники	2022 рік		2023 рік		2024 рік		Відхилення структури у 2024 році порівняно з	
	тис. грн.	Питома вага, %	тис. грн.	Питома вага, %	тис. грн.	Питома вага, %	2022 роком	2023 роком
А	1	2	3	4	5	6	7	8
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	1117553	75,82	1767350	83,74	2076338	80,33	4,51	-3,41
Адміністративні витрати	28519	1,94	33485	1,59	66000	2,55	0,61	0,96
Витрати на збут	205003	13,91	251337	11,91	324158	12,54	-1,37	0,63
Інші операційні витрати	101381	6,88	50606	2,40	113757	4,40	-2,48	2,00
Фінансові витрати	21339	1,45	7663	0,36	3362	0,13	-1,32	-0,23
Інші витрати	15	0,00	-	-	1242	0,05	0,05	0,05
Витрати діяльності, усього	1473810	100,0	2110441	100,0	2584857	100,0	X	X

Джерело: сформовано автором на підставі даних (дод. Р) [43]

Як можна побачити з проведених розрахунків у табл. 3.2, у 2024 році, порівняно з 2023, витрати діяльності ТОВ «Аквафрост» склали понад 2,6 млрд грн. Основною складовою, як і в попередні роки, залишилася собівартість реалізованої продукції, яка

у 2024 році становила понад 2,1 млрд грн. Хоча її питома вага у загальній структурі витрат знизилася на 3,4 в.п. порівняно з 2023 роком (до 80,3%), у порівнянні з 2022 роком вона зросла на 4,5 в.п. (рис. 3.2), що означає стабільну концентрацію витрат на основній операційній діяльності підприємства.

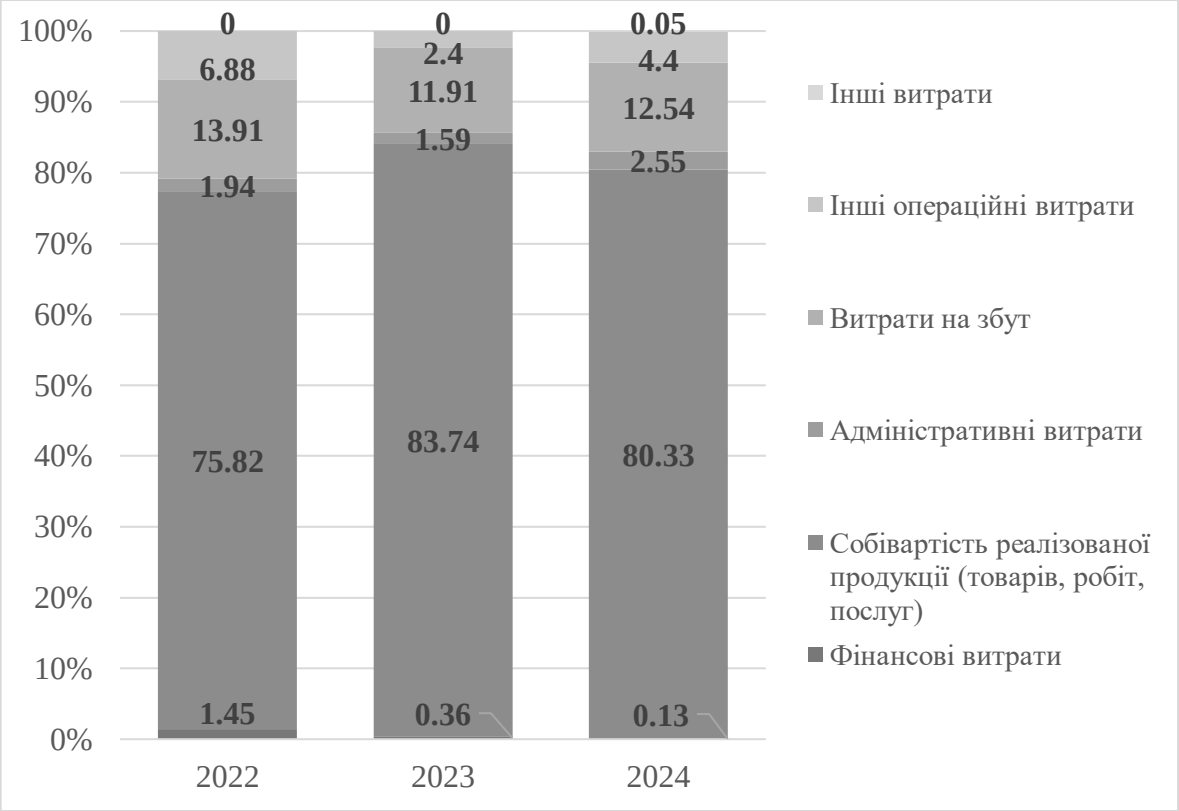


Рис. 3.2. Структура витрат ТОВ «Аквафрост» у 2022-2024 році, %

Джерело: сформовано на підставі даних табл. 3.2 (дод. Р) [43]

Значного збільшення зазнали адміністративні витрати, оскільки у 2024 році вони склали 66,0 млн грн, що майже вдвічі більше, ніж у 2023 році. Їх частка у структурі витрат збільшилася приблизно на 1,0 в.п. порівняно з 2023 роком і на 0,6 в.п. – порівняно з 2022 роком. Аналогічна динаміка спостерігається і щодо витрат на збут, які зросли до 324,2 млн грн. Незважаючи на те, що їх питома вага зменшилася у 2023 році, у 2024 році вона знову зросла на 0,6 в.п. і склала 12,5%. Інші операційні витрати також демонструють відчутне зростання – з 50,6 млн грн у 2023 році до 113,8 млн грн у 2024 році. Це спричинило збільшення їхньої частки у структурі витрат на 2,0 в.п., хоча вона все ще не досягла рівня 2022 року.

Фінансові витрати підприємства продовжують скорочуватися: у 2024 році вони склали лише 3,4 млн грн, що майже вдвічі менше, ніж у 2023 році, і в шість разів менше, ніж у 2022 році. Їх питома вага зменшилася відповідно на 0,2 та 1,3 в.п. Крім того, у 2024 році в структурі витрат з'явилася нова стаття – інші витрати, які склали 1,2 млн грн із питомою вагою 0,1%.

Отже, за результатами 2024 року можна відзначити подальше зростання обсягу витрат підприємства, що супроводжувалося помітною диверсифікацією структури витрат. Хоча частка собівартості реалізованої продукції трохи знизилася, вона залишається основною складовою витрат, тоді як зростання адміністративних, збутових та інших операційних витрат свідчить про розширення діяльності підприємства та збільшення витрат на її забезпечення.

Як ми знаємо, основною метою функціонування будь-якого підприємства в умовах сьогодення є отримання чистого прибутку і нарощування капіталу, що зумовлено прагненням утриматися на ринку, а також стабільного подальшого розвитку та розширення суб'єкта господарювання. При цьому, сам показник чистого прибутку відображає кінцевий результат діяльності підприємства, оскільки розраховується шляхом врахування доходів та вирахуванням витрат, що є доволі складною, але важливою частиною аналізу виробничо-фінансової діяльності підприємства [45, с. 98]. Тому дослідимо, як змінювалися показники прибутку на ТОВ «Аквафрост» упродовж 2023-2024 рр. (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Аналіз динаміки отриманого прибутку ТОВ «Аквафрост»

Показники	2022 рік, тис. грн.	2023 рік, тис. грн.	2024 рік, тис. грн.	Відхилення (+, -) у 2024 році порівняно з 2022 роком		Відхилення (+, -) у 2024 році порівняно з 2023 роком	
				тис. грн.	%	тис. грн.	%
А	1	2	3	4	5	6	7
1. Прибуток від основної операційної діяльності	113471	53399	100763	-12708	-11,20	47364	88,70
2. Результат від інших операцій, які пов'язані з операційною діяльністю	-83596	-39116	-82976	620	-0,74	-43860	112,13

Продовження табл. 3.3

А	1	2	3	4	5	6	7
2.1. Інші операційні доходи	17785	11490	30781	12996	73,07	19291	167,89
2.2. Інші операційні витрати	101381	50606	113757	12376	12,21	63151	124,79
3. Фінансовий результат від операційної діяльності	29875	14283	17787	-12088	-40,46	3504	24,53
4. Результат від фінансової діяльності	-20818	-4807	-878	19940	-95,78	3929	-81,73
4.1. Інші фінансові доходи	536	2856	3726	3190	595,15	870	30,46
4.2. Інші фінансові витрати	21339	7663	3362	-17977	-84,24	-4301	-56,13
4.3. Інші витрати	15	-	1242	1227	8180	1242	-
5. Фінансові результати від діяльності	9057	9476	16909	7852	86,70	7433	78,44
6. Чистий прибуток	7401	7317	12741	5340	72,15	5424	74,13

Джерело: сформовано на підставі даних (дод. Р) [43]

З наведених у табл. 3.3 результатів аналізу можна сказати, що у 2024 році, порівняно з 2023 роком, прибуток від основної операційної діяльності ТОВ «Аквафрост» суттєво зріс, а саме на 88,7%, і склав 100,8 млн грн. Це означає майже повне відновлення рівня прибутковості, який спостерігався у 2022 році, хоча, порівняно з ним, у 2024 році все ще спостерігається зменшення на 12,7 млн грн.

Що стосується результатів від інших операцій, які пов’язані з операційною діяльністю, ТОВ «Аквафрост» і в 2024 році продовжувало нести збитки, але їх сума майже не змінилася порівняно з 2022 роком, бо зменшення відбулося лише на 620 тис. грн., а от порівняно з 2023 роком зросли – на 112,1%, що стало наслідком одночасного зростання як інших операційних доходів на 19,3 млн грн, так і ще більшого зростання інших операційних витрат – на 63,2 млн грн.

У підсумку, фінансовий результат від операційної діяльності у 2024 році порівняно з 2023 роком зріс на 24,5% і склав 17,8 млн грн. Проте, в порівнянні з 2022 роком, цей показник зменшився на 40,5%.

Результат від фінансової діяльності у 2024 році значно покращився, тому що збиток зменшився до 878 тис. грн, що на 81,7% менше, ніж у 2023 році, і на 95,8% менше, ніж у 2022 році. Це стало можливим завдяки зменшенню інших фінансових витрат, які скоротилися більш ніж удвічі, та зростанню інших фінансових доходів. При цьому, фінансові результати від усіх видів діяльності у 2024 році склали 16,9 млн

грн, що майже вдвічі більше, ніж у 2023 році, і на 86,7% більше, ніж у 2022 році. Щодо чистого прибутку, то у 2024 році він становив 12,7 млн грн, що на 74,1% більше, ніж у 2023 році, та на 5,3 млн грн більше, ніж у 2022 році (рис. 3.3).

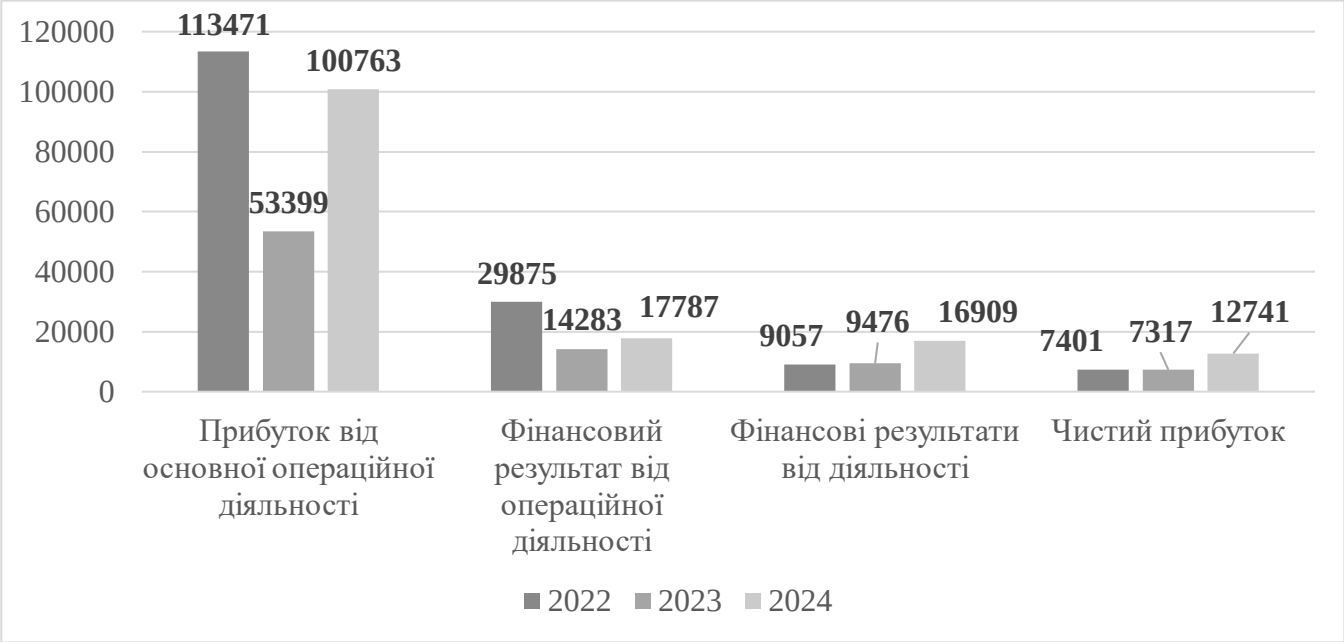


Рис. 3.3. Динаміка отриманого прибутку ТОВ «Аквафрост» за 2022-2024 рр., тис. грн.

Джерело: сформовано на підставі даних табл. 3.3 (дод. Р) [43]

Отже, у 2024 році ТОВ «Аквафрост» демонструє суттєве покращення фінансових результатів. Позитивна динаміка чистого прибутку стала можливою завдяки зростанню прибутку від основної діяльності та суттєвому зменшенню фінансових витрат. Разом з тим, зростання інших операційних витрат залишається проблемним фактором, який потребує контролю. У подальшому підприємству доцільно зосередити увагу на оптимізації інших операційних витрат і підвищенні ефективності операційної діяльності загалом.

Проте, для повного розуміння фінансового стану підприємства доцільно дослідити не лише прибутковість, а й фінансову стійкість, яка характеризує здатність підприємства ефективно управляти ресурсами, покривати запаси та функціонувати без залучення надмірних зовнішніх джерел фінансування. Тому наступним етапом

дослідження є аналіз типу фінансової стійкості ТОВ «Аквафрост», який наведено у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Аналіз типу фінансової стійкості ТОВ «Аквафрост»

Показники	На кінець 2022 року	На кінець 2023 року	На кінець 2024 року
А	1	2	3
1. Власний капітал, тис. грн.	425930	433247	448506
2. Необоротні активи, тис. грн.	5892	5046	7112
3. Власні оборотні кошти, тис. грн.	420038	428201	441394
4. Довгострокові зобов'язання, тис. грн.	-	-	-
5. Наявність власних і довгострокових джерел покриття запасів, тис. грн.	420038	428201	441394
6. Короткострокові кредити та позики, тис. грн.	-	-	-
7. Загальна сума основних джерел покриття запасів, тис. грн.	420038	428201	441394
8. Запаси, тис. грн.	462641	512402	697907
9. Надлишок, нестача власних оборотних коштів для покриття запасів, тис. грн.	-42603	-84201	-256513
10. Надлишок, нестача власних оборотних коштів та довгострокових зобов'язань для покриття запасів, тис. грн.	-42603	-84201	-256513
11. Надлишок, нестача основних джерел покриття запасів, тис. грн.	-42603	-84201	-256513
12. Тип фінансової стійкості	0.0.0	0.0.0	0.0.0
13. Запас фінансової стійкості у днях (пок.11 : чиста виручка від реалізації продукції) х 360	-10,472	-14,40	-35,97
14. Надлишок (+) або нестача (-) коштів на 1 грн. запасів (11 : 8), грн.	-0,0921	-0,1643	-0,3675

Джерело: сформовано на підставі даних (дод. П) [43]

Як свідчать дані таблиці 3.4, протягом 2022-2024 років у ТОВ «Аквафрост» спостерігалося зростання власного капіталу з 425,9 млн грн на кінець 2022 року до 448,5 млн грн на кінець 2024 року, тобто на 22,6 млн грн. Власні оборотні кошти також збільшилися, а точніше з 420,0 млн грн у 2022 році до 441,4 млн грн у 2024 році. Попри це, підприємство не змогло забезпечити покриття запасів навіть за рахунок власних джерел фінансування.

Зокрема, нестача власних оборотних коштів для покриття запасів у 2022 році становила 42,6 млн грн, у 2023 році вона зросла до 84,2 млн грн, а у 2024 році – вже до 256,5 млн грн, тобто за два роки дефіцит фінансування запасів зріс у понад 6 разів. При цьому, як і в попередні періоди, на підприємстві повністю відсутні довгострокові зобов'язання, а також короткострокові кредити й позики, що не дозволяло залучити додаткові джерела покриття запасів.

Такий стан справ відображає незмінний кризовий тип фінансової стійкості за всі три роки, коли основні джерела фінансування не покривають запаси. Особливо загрозливим є показник запасу фінансової стійкості у днях, який як у 2022 році, так і в наступні 2 роки набував негативного значення і продовжує погіршуватися: з 10,5 днів у 2022 році до 36 днів у 2024 році, тобто нестача днів сягнула більше місяця. Це вказує на те, що підприємство не має достатнього запасу фінансової міцності для безперервного функціонування. Одночасно з тим, показник нестачі коштів на 1 грн запасів також значно погіршився: з 9,2 коп. у 2022 році до 36,8 коп. у 2024 році.

Отже, незважаючи на зростання власного капіталу, ТОВ «Аквафрост» залишається в нестійкому фінансовому стані, не має зовнішніх джерел фінансування і не спроможне забезпечити навіть поточні запаси власними коштами. Така динаміка вимагає негайного перегляду політики управління запасами та залучення додаткових фінансових ресурсів для відновлення мінімального рівня фінансової стабільності.

3.2. Аналіз витрат на оплату праці як частини сукупних витрат операційної діяльності

Витрати на оплату праці є одним із суттєвих елементів операційних витрат підприємства, оскільки вони безпосередньо впливають як на рівень собівартості продукції, так і на мотивацію персоналу до продуктивної праці [46, с. 659]. Для оцінки ролі заробітної плати у структурі витрат ТОВ «Аквафрост» доцільно здійснити аналіз динаміки та структури операційних витрат за економічними елементами. Такий аналіз дозволяє виявити зміни у питомій вазі витрат на оплату праці у загальному

обсязі витрат підприємства, а також визначити тенденції ефективності використання трудових ресурсів. У табл. 3.5 наведено розподіл операційних витрат підприємства за період 2022-2024 років.

Таблиця 3.5

Аналіз операційних витрат на виробництво продукції за економічними елементами на ТОВ «Аквафрост»

Елементи витрат	2022 рік		2023 рік		2024 рік		Відхилення питомої ваги у 2024 році порівняно з	
	сума, тис. грн.	питома вага, %	сума, тис. грн.	питома вага, %	сума, тис. грн.	питома вага, %	2022 роком	2023 роком
А	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Матеріальні витрати	896557	61,73	1106260	52,61	1876538	72,69	10,96	20,08
2. Витрати на оплату праці	42332	2,91	80140	3,81	137071	5,31	2,40	1,50
3. Відрахування на соціальні заходи	9558	0,66	17750	0,85	24536	0,95	0,29	0,10
4. Амортизація	1344	0,09	1350	0,09	1154	0,05	-0,04	-0,01
5. Інші операційні витрати	502665	34,61	897278	42,67	542196	21,00	-13,61	-21,67
Разом	1452456	100,00	2102778	100,00	2581495	100,00	X	X

Джерело: сформовано на підставі даних (дод. Р) [43]

Аналізуючи дані, наведені у табл. 3.5, можна дійти до висновку, що у 2024 році основне зростання операційних витрат на виробництво продукції ТОВ «Аквафрост» відбулося за рахунок збільшення матеріальних витрат, у результаті чого їх питома вага у загальній структурі витрат зросла на 11,0 в.п. і склала 72,7%.

Щодо витрат на оплату праці, у 2024 році їх сума збільшилася на 94,7 млн грн порівняно з 2022 роком та на 56,9 млн грн порівняно з 2023 роком, що вказує на поступове зростання цього елемента витрат. Загалом, у 2024 році ці витрати

становили 137,1 млн грн, а їх частка у загальній структурі операційних витрат склала 5,3%, що на 2,4 в.п. більше, ніж у 2022 році, та на 1,5 в.п. більше порівняно з 2023 роком, що свідчить про посилення ролі оплати праці в загальній структурі витрат підприємства.

Відрахування на соціальні заходи також демонструють стабільне зростання, оскільки у 2024 році вони склали 24,5 млн грн, що на 14,9 млн грн більше, ніж у 2022 році, і на 6,8 млн грн більше, ніж у 2023 році. У свою чергу, питома вага цього елемента зросла до 1,0%, що на 0,3 в.п. вище від рівня 2022 року та на 0,1 в.п. – 2023 року.

Водночас, у 2024 році відбулося суттєве зниження питомої ваги інших операційних витрат – на 13,6 в.п. порівняно з 2022 роком і на 21,7 в.п. – з 2023 роком, що було викликано оптимізацією витрат, які не пов'язані безпосередньо з основним виробництвом (рис. 3.4).

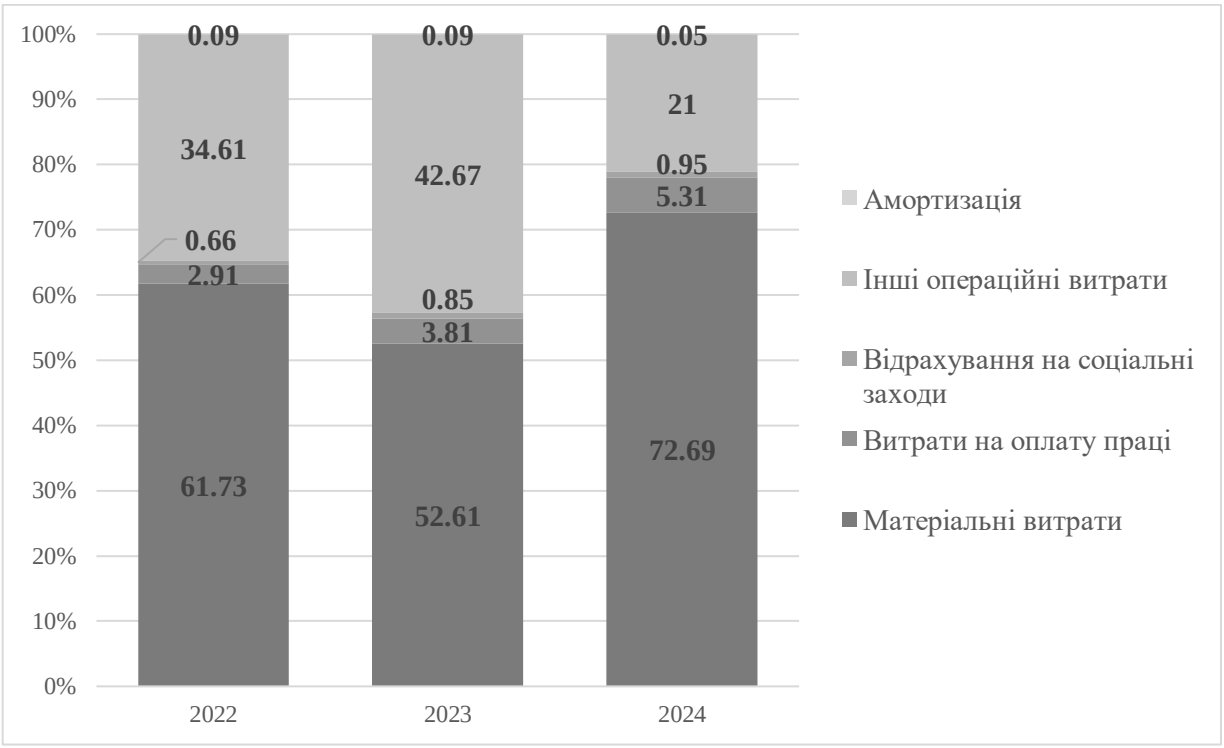


Рис. 3.4. Структура операційних витрат на виробництво продукції за економічними елементами на ТОВ «Аквафрост» у 2022-2024 році, %

Джерело: сформовано на підставі даних табл. 3.5 (дод. Р) [43]

Узагальнюючи, можна стверджувати, що в умовах зростання загального обсягу операційних витрат ТОВ «Аквафрост» зростає і частка витрат на оплату праці, що може бути позитивною тенденцією, оскільки передбачає підвищення рівня оплати праці працівників, розширення виробництва і збільшення штатної чисельності. Для подальшого ефективного управління цими витратами доцільно удосконалити систему мотивації персоналу, впроваджувати продуктивніші форми праці, а також здійснювати контроль за зростанням фонду оплати праці відповідно до приросту виробництва.

Щодо, безпосередньо, витрат на оплату праці, оскільки їх сума у 2024 році зросла майже вдвічі і сягнула 137,1 млн. грн., цей факт ніяк не міг не відобразитися на рівні трудомісткості продукції підприємства, тому проведемо аналіз структурних зрушень на ТОВ «Аквафрост» для того, щоб розрахувати резерви зростання обсягу реалізації. Для цього побудуємо табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Аналіз обсягу реалізації з урахуванням змін трудомісткості на ТОВ «Аквафрост»

Показники	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Темпи зростання, %	
				У 2024 році порівняно з 2022 роком	У 2024 році порівняно з 2023 роком
А	1	2	3	4	5
1. Чистий дохід, тис. грн	1464546	2105571	2567259	175,29	121,93
2. Витрати основної заробітної плати працівників, тис. грн	42332	80140	137071	323,80	171,04
3. Витрати основної заробітної плати на 1 грн. реалізованої продукції, грн.	0,0289	0,0381	0,0534	184,78	140,16

Джерело: сформовано на підставі даних (дод. Р) [43]

Зважаючи на результати отриманих розрахунків у табл. 3.6, можемо сказати, що у 2022 році на ТОВ «Аквафрост» на кожну гривню реалізованої продукції припадало у середньому 2,9 коп. витрат основної заробітної плати працівників, у 2023 році – 3,8 коп., а у 2024 році – вже 5,3 коп. Таким чином, трудомісткість продукції зростала

щороку, в тому числі у 2024 році – вже на 84,8% порівняно з 2022 роком і на 40,2% – порівняно з 2023 роком.

Як було відзначено раніше, витрати нормованої основної заробітної плати у 2024 році становили 137,1 млн грн, що майже в 3,2 раза більше, ніж у 2022 році, та в 1,7 раза більше, ніж у 2023 році. При цьому, темпи зростання витрат на оплату праці істотно перевищують темпи зростання чистого доходу, який у 2024 році становив 2,6 млрд грн, або зріс на 75,3% порівняно з 2022 роком і на 21,9% – з 2023 роком. Таким чином, для аналізу зміни обсягу реалізації продукції з урахуванням змін її трудомісткості у 2024 році визначаються резерви зростання обсягу реалізації:

1) порівняно з 2022 роком:

(175,29 – 323,80) *1464546 / 100 = -2174997,26 (тис. грн.);

2) порівняно з 2023 роком:

(121,93 – 171,04) *2105571 / 100 = -1034045,92 (тис. грн.).

Внаслідок такого дисбалансу між темпами зростання доходу та трудомісткості, розраховані резерви зростання реалізації мають від’ємне значення. Так, у 2024 році підприємство недоотримало можливого чистого доходу на суму 2,2 млрд грн порівняно з 2022 роком і 1,0 млрд грн – порівняно з 2023 роком, що було викликано суттєвим підвищенням трудомісткості, яке негативно вплинуло на потенційний обсяг реалізації.

Подібна тенденція є несприятливою для ТОВ «Аквафрост», адже збільшення витрат на оплату праці не супроводжується відповідним зростанням обсягів реалізації, що може вказувати на недостатню ефективність використання трудових ресурсів або на збільшення частки трудомісткої продукції у загальному обсязі виробництва.

Для більш детального розуміння причин такої зміни доцільно проаналізувати, як змінювалися витрати на оплату праці у взаємозв’язку з обсягами реалізації продукції та рівнем трудомісткості. У табл. 3.7 наведено розрахунок економії або додаткових витрат коштів на оплату праці, що дає змогу оцінити ефективність їх використання та виявити можливі резерви оптимізації витрат.

Таблиця 3.7

Аналіз використання коштів на оплату праці на ТОВ «Аквафрост»

Показники	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення	
				У 2024 році порівняно з 2022 роком	У 2024 році порівняно з 2023 роком
А	1	2	3	4	5
1. Витрати на оплату праці, тис. грн	42332	80140	137071	94739	56931
2. Чистий дохід від реалізації, тис. грн	1464546	2105571	2567259	1102713	461688
3. Трудомісткість продукції, грн	0,0289	0,0381	0,0534	0,0245	0,0153
4. Економія (-), додаткові витрати (+) коштів на оплату праці, тис. грн	Х	Х	Х	62897,85	39279,06

Джерело: сформовано на підставі даних (дод. Р) [43]

Аналізуючи дані табл. 3.7, можна зробити висновок, що внаслідок стабільної тенденції до зростання витрат на оплату праці на ТОВ «Аквафрост» суттєво підвищилась і трудомісткість продукції, яка у 2024 році досягла рівня 5,3 коп. на 1 грн реалізованої продукції, що на 2,5 коп. більше, ніж у 2022 році, та на 1,5 коп. більше, ніж у 2023 році. У зв’язку з цим, підприємство понесло додаткові витрати на оплату праці: у порівнянні з 2022 роком – на 62,9 млн грн, а у порівнянні з 2023 роком – на 39,3 млн грн.

Таким чином, розраховані дані вказують на збільшення собівартості продукції через підвищення трудомісткості, що є негативною тенденцією для підприємства.

З метою поглиблення аналізу ефективності використання трудових ресурсів доцільно розглянути динаміку показників продуктивності праці, рівня заробітної плати та співвідношення між ними. Це, у свою чергу, дозволить з'ясувати, наскільки раціонально підприємство використовує персонал у процесі виробництва, а також визначити, чи виправдане зростання витрат на оплату праці з позиції результативності. Для цього побудуємо табл. 3.8.

Таблиця 3.8

Розрахунок показників використання трудових ресурсів на ТОВ «Аквафрост»

Показники	2022	2023	2024	Відхилення, %	
				2024 р. порівняно з 2022 р.	2024 р. порівняно з 2023 р.
А	1	2	3	4	5
Обсяг реалізації продукції, тис. грн.	1464546	2105571	2567259	75,29	21,93
Чисельність працівників, чол.	826	1005	948	14,77	-5,67
Фонд оплати праці, тис. грн.	42332	80140	137071	223,80	71,04
Середньорічна продуктивність праці, тис.грн./чол.	1773,06	2095,10	2708,08	52,73	29,26
Середньорічна заробітна плата 1 працівника, тис. грн.	51,25	79,74	144,59	182,13	81,33
Продуктивність праці на 1 грн. середньорічної заробітної плати 1 працівника, грн.	34,60	26,27	18,73	-45,87	-28,70
Співвідношення між темпом приросту продуктивності праці і заробітної плати 1 працівника	X	0,290	0,360	X	X

Джерело: сформовано на підставі даних (дод. Р) [43]

Відповідно до даних табл. 3.8 можна зрозуміти, що у 2022-2024 роках на ТОВ «Аквафрост» спостерігалося зростання продуктивності праці з 1,7 млн грн/чол. у 2022 році до 2,7 млн грн/чол. у 2024 році, тобто на 52,73%. Таке зростання обумовлено збільшенням обсягів реалізації продукції за одночасної оптимізації чисельності персоналу (рис. 3.5), оскільки зменшення кількості працівників у 2024 році на фоні збереження зростання доходу відображає часткове покращення організації праці за ефективнішого використання ресурсів.

Водночас, середньорічна заробітна плата одного працівника зросла з 51,3 тис. грн у 2022 році до 144,6 тис. грн у 2024 році, тобто на 182,1%. Основною причиною такого зростання є підвищення фонду оплати праці, а також бажання підприємства зберегти кваліфікований персонал в умовах високої конкуренції на ринку праці та загальної інфляційної тенденції в економіці. Разом з тим, продуктивність праці на 1 грн середньорічної заробітної плати знизилась на 45,9%, що означає значно швидше

зростання витрат на оплату праці за ефективність праці працівників, тобто кожна гривня заробітної плати в 2024 році приносила підприємству майже вдвічі менше реалізованої продукції, ніж у 2022 році.

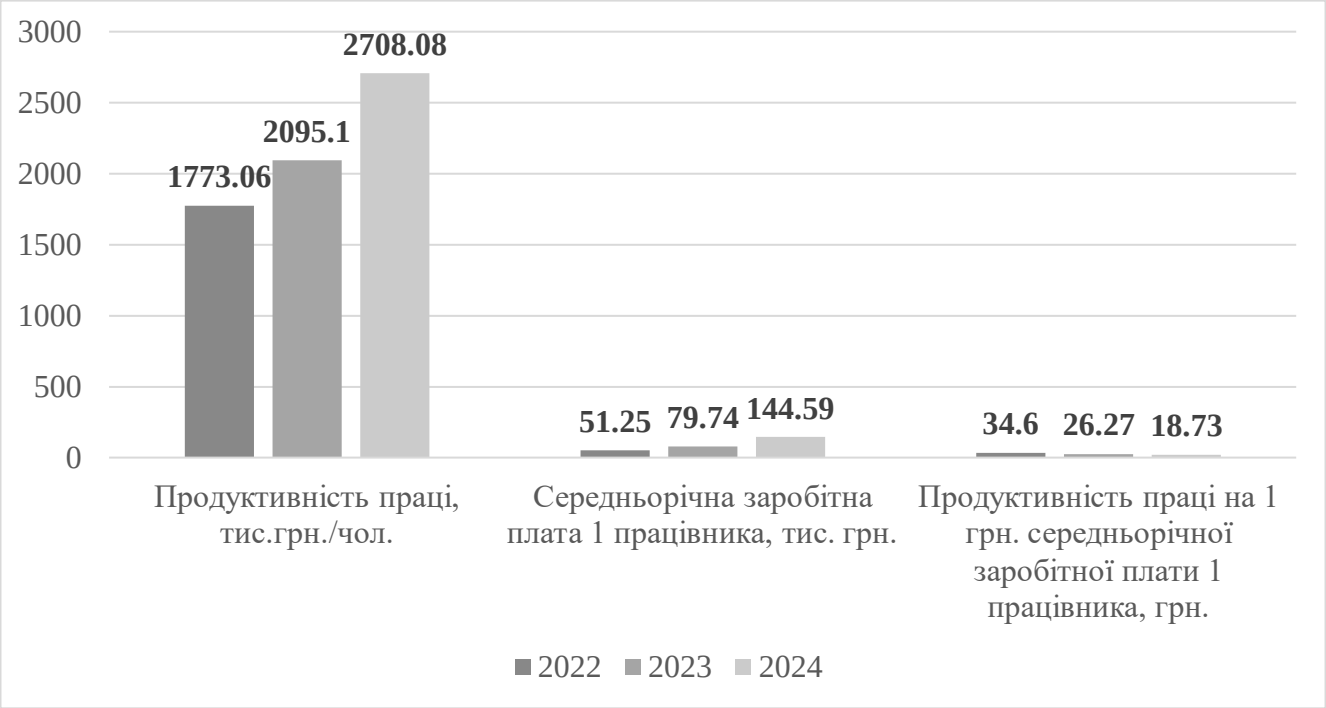


Рис. 3.5. Динаміка показників використання трудових ресурсів на ТОВ «Аквафрост» за 2022-2024 рр.

Джерело: сформовано на підставі даних табл. 3.8 (дод. Р) [43]

При цьому, показник співвідношення темпів приросту продуктивності праці до темпів приросту заробітної плати у 2024 році становив лише 0,3 у порівнянні з 2022 роком, тобто на кожне 1% зростання заробітної плати припадає лише 0,3% приросту продуктивності, що чітко вказує на зростання суми виплат працівникам, які не підкріплюються відповідним підвищенням трудової віддачі.

3.3. Надання рекомендацій у сфері організації виплат працівникам на основі проведеного аналізу

За результатами аналізу витрат на оплату праці в ТОВ «Аквафрост» за 2022-2024 роки виявлено низку негативних тенденцій, зокрема випередження темпів

зростання заробітної плати над продуктивністю праці. Крім того, спостерігається зменшення продуктивності праці на 1 грн заробітної плати, що демонструє, що кожна гривня, витрачена на заробітну плату, приносить менше випуску продукції. Це може бути наслідком або завищених виплат, або недостатньої організації праці. Також зростання трудомісткості продукції вказує на неефективне використання персоналу та недостатній контроль за нормуванням праці, що потребує комплексного підходу до оптимізації витрат на оплату праці, посилення обліку та впровадження сучасних методів управління трудовими ресурсами (рис. 3.6) [47, с. 19-20].



Рис. 3.6. Шляхи покращення організації оплати праці на ТОВ «Аквафрост»

Джерело: створено автором на підставі даних [47]

Для точного визначення джерел зростання витрат необхідно впровадити деталізований облік за структурними підрозділами, що дозволить виявити, які відділи або цехи мають найбільші витрати на заробітну плату, і чи вони обґрунтовані. При

цьому, важливим є аналіз за професійними категоріями, який допоможе зрозуміти, чи відповідає рівень оплати праці кваліфікації працівників, а також облік за видами виплат (оклад, премії, надбавки, індексація), що дозволить виявити, які саме складові фонду оплати праці зростають найшвидше. Окрему увагу слід приділити обліку трудової участі працівників у виробництві конкретної продукції, що дасть змогу порівнювати фактичну трудомісткість із нормативною, виявляти неефективні процеси та обґрунтовувати витрати на оплату праці для кожного виду продукції.

Ефективним інструментом контролю витрат є делегування відповідальності за фонд оплати праці керівникам підрозділів. Для цього слід виділити центри відповідальності на рівні цехів, відділів та бригад, закріпити за кожним керівником обов'язок контролювати витрати на заробітну плату свого колективу та ввести певні ключові показники ефективності (KPI) для менеджерів, пов'язані з ефективністю використання трудових ресурсів [48]. Такий підхід стимулює керівників до раціонального використання коштів і допомагає оперативно виявляти резерви економії.

Щоб уникнути неконтрольованого зростання витрат, необхідно впровадити систему бюджетування фонду оплати праці (ФОП), яка має ґрунтуватися на прогнозованих обсягах виробництва (чим більше випуск – тим більший ФОП, але з контролем продуктивності), нормативах витрат на заробітну плату, середній заробітній платі з урахуванням індексації та ринкових тенденцій, а також преміальних фондах, пов'язаних із досягненням KPI. Одночасно з тим, важливо щоквартально коригувати бюджет ФОП залежно від фінансового стану підприємства.

Для забезпечення зв'язку між оплатою праці та її результатами доцільно розділити заробітну плату на постійну та змінну частини (наприклад, 70% – оклад, 30% – премія), встановити KPI для працівників за такими критеріями, як виконання норм виробітку, якість продукції, економія ресурсів та запровадити командні бонуси для підрозділів, які перевиконують план, що буде стимулювати співробітників до підвищення продуктивності та зменшує ризик «завищених» виплат за низькі результати (табл. 3.9) [49].

Таблиця 3.9

Специфіка KPI для системи оплати праці на ТОВ «Аквафрост»

Критерій	Опис	Категорія працівників	Вплив на систему оплати
А	1	2	3
1. Виконання норм виробітку	Відсоток виконання індивідуальних виробничих завдань	Робітники основного виробництва	Визначає змінну частину (премію)
2. Якість продукції	Кількість браку на 1000 одиниць або рівень повернень	Оператори, контролери якості, технологи	Премії, штрафи за неякісну продукцію
3. Економія матеріальних ресурсів	Фактичне споживання матеріалів відносно нормативного	Бригади, змінні майстри	Командні бонуси за ощадливість
4. Дотримання виробничої дисципліни	Запізнення, прогул, понаднормові без узгодження	Усі категорії	Коригує преміальну частину
5. Виконання змінних планів	Відсоток виконання зміни/тижневого плану	Команди, дільниці, бригади	Впливає на командну премію
6. Пропозиції з покращення робочого процесу	Кількість ідей, впроваджених на практиці	Інженери, майстри	Додаткові заохочення
7. Своєчасність виконання завдань	Дотримання строків внутрішніх та зовнішніх замовлень	Адміністративний і технічний персонал	Впливає на квартальне преміювання
8. Виробіток на 1 грн заробітної плати	Обсяг реалізованої продукції у грошовому виразі на 1 грн нарахованої заробітної плати	Робітники основного виробництва	Орієнтир для оптимізації політики оплати праці

Джерело: складено автором на підставі даних [49]

Головним показником ефективності є співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці. Якщо заробітна плата зростає швидше, ніж виробіток, це сигнал до оптимізації. Для контролю необхідно щомісяця аналізувати динаміку цих показників, вживати заходів при відхиленнях та автоматизувати моніторинг за допомогою аналітичних систем (рис. 3.7) [47, с. 19-20].

Додатково, для зменшення конфліктів і підвищення довіри варто запровадити електронні розрахункові листки з детальним описом нарахувань за критеріями, наведеними у табл. 3.9, забезпечити доступ до особистого кабінету з інформацією про

заробітну плату та проводити періодичні роз'яснювальні роботи щодо системи оплати праці [50].

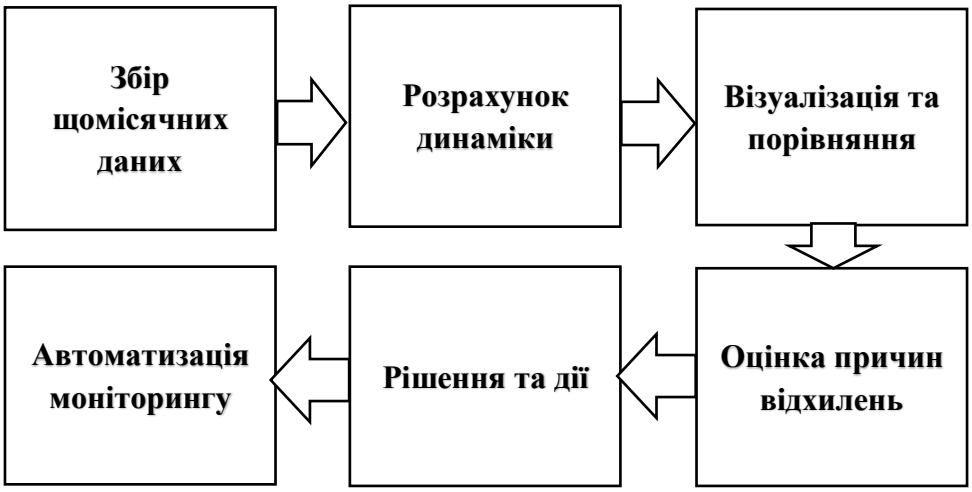


Рис. 3.7. Етапи контролю динаміки ФОП та продуктивності праці

Джерело: створено автором на підставі даних [47, с. 19-20]

Щодо, безпосередньо, обліку оплати праці на ТОВ «Аквафрост», для його поліпшення вважаємо доцільним уніфікувати первинну документацію, пов'язану з обліком робочого часу, відпусток, понаднормових годин та інших видів оплат, оскільки впровадження стандартних електронних форм дозволить зменшити кількість помилок та прискорити обробку даних. Наприклад, це можна здійснити шляхом інтеграції табелю обліку робочого часу з програмним забезпеченням для нарахування заробітної плати, автоматизувавши передачу табельних даних та забезпечивши їх верифікацію. Варто також розширити аналітичний облік витрат на оплату праці за видами діяльності, проєктами або продуктами, що забезпечить глибший контроль собівартості й ефективності витрат.

Важливим пунктом є також впровадження електронних розрахункових відомостей із кваліфікованим електронним підписом, що сприятиме зниженню рівня паперового документообігу та підвищенню достовірності інформації. При цьому, для підвищення якості обліку слід автоматизувати облік розрахунків за договорами цивільно-правового характеру з веденням окремої аналітики.

Запропоновані заходи дозволять ТОВ «Аквафрост» оптимізувати витрати на оплату праці за рахунок чіткого обліку та контролю, підвищити продуктивність праці через мотиваційні системи, запобігти фінансовим ризикам завдяки плануванню ФОП та покращити управління персоналом шляхом делегування відповідальності, а також зменшити ризики помилок, забезпечити прозорість витрат і створити ефективну інформаційну базу для управлінських рішень. Реалізація цих рекомендацій забезпечить стабільність витрат на оплату праці та підвищить ефективність використання трудових ресурсів у довгостроковій перспективі.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі здійснено аналітичну оцінку діяльності ТОВ «Аквафрост» із фокусом на ефективність витрат на оплату праці. Результати аналізу свідчать про наявність ряду негативних тенденцій: зокрема, випередження темпів зростання заробітної плати порівняно з продуктивністю праці, зниження ефективності використання фонду оплати праці, а також збільшення трудомісткості продукції.

Встановлено, що витрати на оплату праці мають істотну питому вагу в структурі операційних витрат підприємства, однак їх динаміка не завжди відповідає зміні виробничих показників, що може передбачати як недоліки в організації праці, так і нераціональне використання персоналу. У результаті аналізу також з’ясовано, що середній виробіток на 1 грн. заробітної плати знижується, що є сигналом до необхідності впровадження заходів з підвищення ефективності управління трудовими ресурсами.

Для виправлення ситуації запропоновано низку практичних рекомендацій. Зокрема, впровадження системи бюджетування фонду оплати праці з урахуванням прогнозованих обсягів виробництва, нормованих витрат та цільових показників ефективності (KPI); розподіл заробітної плати на постійну й змінну частини для посилення зв’язку між оплатою праці та результатами; а також автоматизацію контролю витрат за допомогою цифрових аналітичних інструментів.

Окрему увагу приділено запровадженню електронних розрахункових листків і особистих кабінетів працівників, що дозволить підвищити прозорість розрахунків, зменшити кількість конфліктних ситуацій і зміцнити довіру до системи мотивації. Крім того, рекомендовано делегувати відповідальність за витрати на оплату праці керівникам підрозділів, закріпивши за ними контроль за досягненням трудових показників, що дозволить виявляти резерви економії на рівні центрів відповідальності.

Таким чином, реалізація запропонованих заходів сприятиме не лише оптимізації витрат на оплату праці, але й підвищенню продуктивності, мотивації персоналу та загальної ефективності функціонування підприємства в умовах конкурентного ринку.

ВИСНОВКИ

На підставі проведеного дослідження теоретико-методичних засад, вивчення нормативної бази, аналізу діючої практики обліку заробітної плати та оцінки стану організації оплати праці на ТОВ «Аквафрост» було зроблено низку важливих висновків. Першим чином, було з’ясовано, що заробітна плата виступає ключовим елементом у системі трудових відносин, який водночас виконує економічну, соціальну, мотиваційну та регулюючу функції. При цьому, теоретичні основи оплати праці в Україні базуються на поєднанні класичних економічних підходів і сучасних управлінських концепцій, що передбачають гнучке регулювання залежно від умов господарювання.

Крім того, проаналізовано сучасну класифікацію форм і систем заробітної плати, відображено їх функціональне призначення, розкрито структуру основної, додаткової та заохочувальної оплати. Так, порівняння національних стандартів з міжнародними дозволило встановити як переваги вітчизняної системи (простота, адаптованість до національної податкової бази), так і її обмеження – недостатню деталізацію та брак інструментів для довгострокового прогнозування витрат. У свою чергу, досвід країн ЄС і США продемонстрував доцільність підвищення рівня автоматизації облікових процесів, деталізації виплат та прозорості взаємин між роботодавцем і працівником.

Після цього, здійснено глибокий аналіз організаційної структури ТОВ «Аквафрост» та особливостей функціонування його бухгалтерської служби, з акцентом на облік оплати праці. Установлено, що на підприємстві діє чітко сформована, функціонально розподілена система бухгалтерського обліку, яка передбачає розмежування обов’язків між окремими обліковими групами. Зокрема, група з обліку заробітної плати відповідає за нарахування заробітної плати, ведення розрахункових відомостей, облік податків та соціальних внесків. Уся облікова інформація формується у відповідності до вимог НП(С)БО 26 та податкового законодавства, що забезпечує загальний рівень відповідності нормативній базі.

Разом із тим, у ході дослідження виявлено низку недоліків, що негативно впливають на ефективність системи обліку заробітної плати на підприємстві. По-перше, існує недостатня деталізація аналітичного обліку витрат на оплату праці: дані агрегуються без розподілу за структурними підрозділами, професійними категоріями, видами виплат або напрямами діяльності, що ускладнює управлінський аналіз. По-друге, має місце слабка інтеграція між системами табельного обліку робочого часу та розрахунковим блоком – передача інформації здійснюється частково вручну або в електронних таблицях, що підвищує ризик помилок і ускладнює перевірку достовірності нарахувань. По-третє, облік преміальних та стимулюючих виплат не пов’язаний із результатами роботи працівників: система преміювання не є формалізованою, не базується на конкретних KPI або чітких критеріях, що може створювати умови для суб’єктивізму та нерівномірного розподілу фонду оплати праці.

Далі, на основі проведеного аналізу сформульовано комплекс рекомендацій, спрямованих як на вдосконалення організаційних підходів до управління оплатою праці, так і на покращення системи її бухгалтерського обліку на ТОВ «Аквафрост». Запропоновані заходи мають на меті підвищити ефективність використання фонду оплати праці, зменшити витрати на адміністрування та створити умови для прозорої і справедливої системи винагороди персоналу. Зокрема, обґрунтовано необхідність впровадження системи бюджетування фонду оплати праці, яка базується на планових обсягах виробництва, трудомісткості продукції, середньому рівні заробітної плати за професійними групами та нормативних витратах. Така система дозволить підприємству гнучко реагувати на зміни в обсягах виробництва, уникати перевищення витрат і своєчасно виявляти відхилення від запланованих показників.

Однією з основних рекомендацій є запровадження системи ключових показників ефективності (KPI) для різних категорій працівників, що забезпечить зв’язок між результатами діяльності працівника, підрозділу чи бригади й розміром преміальної частини заробітної плати. Такий підхід дозволить підвищити мотивацію персоналу до досягнення конкретних виробничих та якісних цілей, а також сприятиме справедливому розподілу коштів преміального фонду.

Крім того, для підвищення достовірності та оперативності облікової інформації запропоновано автоматизувати процес формування бухгалтерських проведень на основі введених розрахункових даних, що дозволить зменшити кількість ручних операцій, знизити ризик помилок при перенесенні даних, прискорити формування звітності та покращити контроль за правильністю нарахувань. Також рекомендовано повністю перейти на використання електронних розрахункових листків, які містять детальну інформацію про складові заробітної плати, нарахування податків, надбавки, утримання та індексацію. Забезпечення доступу працівників до особистих електронних кабінетів сприятиме підвищенню рівня довіри до облікових процесів і зменшенню кількості запитів до бухгалтерії.

Додатково, для поліпшення точності та аналітичних можливостей обліку заробітної плати запропоновано уніфікувати первинну документацію, що використовується для фіксації робочого часу, відпусток, лікарняних, понаднормових годин і додаткових виплат. Стандартизація форм дасть змогу зменшити кількість помилок при заповненні, спростити перевірку документів та забезпечити цілісність інформації в усіх облікових системах.

Інтеграція табельного обліку з програмним забезпеченням для нарахування заробітної плати також є важливим елементом запропонованих змін, оскільки вона допоможе уникнути дублювання даних, забезпечити точність обліку відпрацьованого часу та автоматично підраховувати суми до нарахування відповідно до встановлених правил. Одночасно з цим, запропоновано розширити аналітичний облік заробітної плати за центрами відповідальності, видами діяльності, підрозділами та окремими виробничими процесами, що сприятиме здійсненню більш чіткого аналізу структури витрат, визначення найбільш і найменш ефективних напрямів діяльності, приймання обґрунтованих управлінських рішень щодо оптимізації штатної чисельності та рівня оплати.

Практичне значення запропонованих заходів полягає в тому, що вони мають потенціал бути безпосередньо впровадженими у виробничо-господарську діяльність ТОВ «Аквафрост» без значних витрат. Їх реалізація дозволить досягти кількох важливих цілей одночасно: знизити необґрунтовані витрати на оплату праці,

підвищити продуктивність праці завдяки впровадженню мотиваційних механізмів, покращити управління персоналом шляхом делегування відповідальності керівникам підрозділів, а також зміцнити фінансову дисципліну в межах підприємства. Запропоновані заходи забезпечують не лише вдосконалення облікової політики, а й формування сучасної, гнучкої, ефективної системи оплати праці, яка враховує як інтереси працівників, так і стратегічні завдання підприємства.

У підсумку, реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню загального рівня фінансової керованості ТОВ «Аквафрост», зміцненню виробничої дисципліни, формуванню прозорих процедур оплати праці та більш ефективному використанню трудових ресурсів, що допоможе підприємству адаптуватися до змін ринкових умов, зберігаючи конкурентоспроможність і стабільність у довгостроковій перспективі. Таким чином, результати дослідження мають не лише теоретичне значення, а й вагому практичну цінність для формування сучасної моделі обліку й управління оплатою праці на підприємстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР: станом на 24 серп. 2024 р. URL: https://salo.li/a3c5Bf6 (дата звернення: 30.03.2025).

2. Гладир В. Державне регулювання мінімальних стандартів і гарантій в оплаті праці. *Юридичний вісник.* № 4. 2024. С. 219-224.

3. Друкер П. Ф. Практика менеджменту. *КМ-Букс*. 2020. 352 с.

4. Дюркгейм Е. Про поділ суспільної праці. 1893. URL: https://salo.li/3045F8B (дата звернення: 30.03.2025).

5. Вплив соціальної нерівності на життя людей та можливі рішення. Соціальна країна. URL: https://salo.li/01e290b (дата звернення: 30.03.2025).

6. Конвенція про захист заробітної плати N 95 (укр): Конвенція Міжнар. орг. пр. від 01.07.1949 № 95: станом на 23 черв. 1992 р. URL: https://salo.li/5c20163 (дата звернення: 30.03.2025).

7. Бондаренко Н., Крайняк А. Еволюція підходів до тлумачення сутності заробітної плати та її функцій у сучасних економічних умовах. *Облік і фінанси.* № 3 (93). 2021. С. 107-117.

8. Куцик П. О., Воронко Р. М., Герасименко Т. О. Облік та фінанси: навчальний посібник. Львів. 2023. 345 с.

9. OECD. Рівні заробітної плати та нерівність у заробітній платі: звіт за 2022 рік. Париж. 2022. 350 с. URL: https://salo.li/3d0c4f7 (дата звернення: 30.03.2025).

10. Кічко І., Грицаков М. Посилення мотиваційної ролі заробітної плати: проблеми та перспективи. *Проблеми та перспективи економіки та управління.* № 2 (34). 2023. С. 38-50.

11. Стадніченко С. В. Поняття та ознаки організації праці і трудових відносин. *Цивільне і трудове право.* Т. 3. № 72. 2024. С. 152-157.

12. Машевська А. А. Організаційно-методичне забезпечення обліку і оподаткування оплати праці. *Ефективна економіка.* № 12. 2021. URL: https://salo.li/0d2Ac01 (дата звернення: 30.03.2025).

13. Герасименко О., Потапенко А. Домінанти мотивації персоналу в контексті трансформацій ринку праці україни в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство.* 2023. № 49. URL: https://salo.li/8B1c50e (дата звернення: 30.03.2025).

14. Ярош О. М. Сучасні ризики у сфері залежності оплати праці від її умов та інструменти їх мінімізації. *Економіка та суспільство.* 2021. №8. URL: https://salo.li/1933140 (дата звернення: 30.03.2025).

15. Черевань І., Коваленко Ю., Голець С. Мотивація персоналу підприємств: сучасні тренди в умовах воєнного стану. *Сталий розвиток економіки*. 2024. № 4 (51). С. 104-109.

16. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ М-ва фінансів України від 28.10.2003 № 601: станом на 3 листоп. 2020 р. URL: https://salo.li/5d8C770 (дата звернення: 13.04.2025).

17. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19). Виплати працівникам: Стандарт Ради з Міжнар. стандартів бух. обліку від 01.01.2012. URL: https://salo.li/A9A9BA1 (дата звернення: 13.04.2025).

18. Різниця між зарплатою брутто і нетто в Німеччині. deutsch-online. 2023. URL: https://salo.li/A371e77 (дата звернення: 13.04.2025).

19. SAP help portal. 2025. URL: https://salo.li/74F86c7 (дата звернення: 13.04.2025).

20. DILA. Le Smic est revalorisé de 2% au 1er novembre 2024. Accueil. Service-Public.fr. URL: https://salo.li/989C04F (дата звернення: 13.04.2025).

21. Облік заробітної плати та діловодство в Польщі. Global jobs. URL: https://salo.li/6f7852A (дата звернення: 13.04.2025).

22. Права працівників в Болгарії. Refugeelight.BG. URL: https://salo.li/38557aC (дата звернення: 13.04.2025).

23. Форма W2 та 1099 у США: що це, кому вони потрібні та їхні ключові відмінності. Bazar.club. URL: https://salo.li/Aa5e70C (дата звернення: 13.04.2025).

24. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX: станом на 24 груд. 2023 р. URL: https://salo.li/8De3715 (дата звернення: 13.04.2025).

25. Журавська І. Зміна істотних умов праці: умови та порядок звільнення працівника. Liga zakon. URL: https://salo.li/8d84C2C (дата звернення: 13.04.2025).

26. Кравченко О., Агафонова Є. Облік виплати заробітної плати під час воєнного стану в Україні. *Економіка і регіон.* 2024. № 1 (92). С. 232-236.

27. Все про оплату праці під час війни: огляд основних змін. Школа бізнесу. 2023. URL: https://salo.li/14E3979 (дата звернення: 13.04.2025).

28. Форми оплати праці. Головбух. URL: https://salo.li/0FA38e0 (дата звернення: 13.04.2025).

29. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19.10.2000 № 2050-III: станом на 4 квіт. 2025 р. URL: https://salo.li/F1E3154 (дата звернення: 13.04.2025).

30. Як підтримати працівників під час мобілізації: пам'ятка для HR та власників бізнесу. People First Club. URL: https://salo.li/59E587c (дата звернення: 13.04.2025).

31. ТОВ «Аквафрост». YouControl. URL: https://salo.li/14C3e92 (дата звернення: 16.04.2025).

32. Рейтинг компаній України з доходом від 1 млрд грн. Топ-1000 компаній. URL: https://salo.li/8Af6614 (дата звернення: 16.04.2025).

33. Офіційний сайт бренду. Водний світ. URL: https://vodnyj-svit.ua/ (дата звернення: 16.04.2025).

34. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX: станом на 24 груд. 2023 р. URL: https://salo.li/4025f17 (дата звернення: 23.04.2025).

35. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці (Форми N П-1, П-2, П-3, П-4, П-5, П-6, П-7): Наказ від 05.12.2008 № N 489: станом на 25 груд. 2009 р. URL: https://salo.li/2dA32FE (дата звернення: 23.04.2025).

36. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції про його застосування: Наказ від 30.11.1999 № 291: станом на 29 лип. 2022 р. URL: https://salo.li/9542cDc (дата звернення: 23.04.2025).

37. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI: станом на 1 січ. 2025 р. URL: https://salo.li/1b2FC1C (дата звернення: 23.04.2025).

38. Об’єднаний звіт з ЄСВ, ПДФО та ВЗ 2025. Бухгалтерія для бюджету та ОМС. URL: https://salo.li/ac4E773 (дата звернення: 23.04.2025).

39. Як підготуватися до перевірки Держпраці: покрокова інструкція для роботодавців. Smartfin.ua. URL: https://salo.li/dcf0Cf0 (дата звернення: 23.04.2025).

40. Шевченко Л. Я., Лядська В. В. Організація внутрішнього контролю нарахованої заробітної плати на підприємстві. *Економіка, фінанси, право.* №10. 2022. С. 34-36.

41. Гамова О. В., Козачок І. А., Федоренко Т. В. Внутрішній контроль заробітної плати на підприємстві. *Інвестиції: практика та досвід.* № 2. 2017. С. 31-38.

42. Строченко Н. І., Ковальова О. М. Формування напрямів підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу на основі його оцінки. *Приазовський економічний вісник.* Випуск 2. № 34. 2023. С. 42-49.

43. Фінансова звітність ТОВ «Аквафрост» за 2023-2024 рр. URL: https://salo.li/C7E5f98 (дата звернення: 23.04.2025).

44. Назаренко С., Фейш М. Підходи до формування системи управління витратами на підприємстві. *Економіка та суспільство.* № 57. 2023.

45. Пеняк Ю. С., Гороховацька Н. В. Сучасні проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління фінансовими результатами. *Економічний простір.* № 159. 2020. С. 97-101.

46. Попова В. Д., Добродійчук О. Ю., Якименко В. М. Удосконалення організаційно-методичного забезпечення аналізу витрат на оплату праці в контексті реалізації мотивації. *Економіка і суспільство.* 2018. С. 656-662.

47. Бондаренко Н. М., Бобирь О. І. Методологічні підходи до аналізу затрат праці. *Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* № 43. 2022. С. 19-25 с.

48. Приклади KPI: як розрахувати ключові показники ефективності. Waytobi. URL: https://salo.li/31b0DCb (дата звернення: 08.05.2025).

49. Дячук М. Система KPI на підприємстві. Think brave. 2020. URL: https://salo.li/562f31E (дата звернення: 08.05.2025).

50. Кочеров М. Трудові конфлікти: як їм запобігти. Юридична газета. 2020. URL: https://salo.li/8ab7992 (дата звернення: 08.05.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Статут ТОВ «Аквафрост»



"ЗАТВЕРДЖЕНО"
(в новій редакції)
Рішенням Учасника
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "АКВАФРОСТ"
від 28 вересня 2021 року № 28/09-2021

СТАТУТ
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
"АКВАФРОСТ"

(нова редакція)

Ідентифікаційний код 33798852

місто Чорноморськ – 2021 р.

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей Статут розроблений відповідно до вимог чинного законодавства України та є установчим документом **ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "АКВАФРОСТ"** (далі - за текстом – «Товариство»). Попередній Статут Товариства вважати таким, що втратив чинність.

1.2. Найменування Товариства:

Українською мовою:

повне - **ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "АКВАФРОСТ"**;

скорочене – **ТОВ "АКВАФРОСТ"**.

Англійською мовою:

Повне- **"AQUAFROST" LIMITED,**

Скорочене **-"AQUAFROST" LTD.**

1.3. Місцезнаходження Товариства:

Україна, Одеська область, м. Чорноморськ, с. Бурлача Балка, вул. Центральна, 1-Е.

1.4. Учасником Товариства є:

Громадянка України Васильєва Оксана Анатоліївна, реєстраційний номер облікової картки платника податків - 2648422409, паспорт серії АН 281427, виданий Ленінським РВ ДМУ УМВС України в Дніпропетровській області 09.08.2004, що зареєстрована за адресою: м. Дніпро, вул. Робоча, буд. 148, кв. 62.

2. ЮРИДИЧНИЙ СТАТУС ТОВАРИСТВА

2.1. Товариство є юридичною особою, діє на принципах повного господарчого розрахунку й самофінансування, має самостійний баланс, поточні та інші рахунки в установах банків в українській і іноземних валютах, круглу печатку зі своїм найменуванням, додаткові печатки, кутовий штамп і інші реквізити. У своїй діяльності Товариство керується:

- Конституцією України;
- Законодавчими актами України;
- Рішеннями Уряду України;
- Рішеннями місцевих органів влади;
- Рішеннями загальних зборів учасників Товариства.

2.3. Товариство набирає права юридичної особи з моменту його державної реєстрації.

2.4. Товариство є власником належного йому майна, майна переданого йому Учасниками як внесок до Статутного капіталу, продукції виробленої їм у результаті господарської діяльності, отриманих прибутків, іншого майна, придбаного їм на законних засадах, а також майна відособлених підрозділів і дочірніх підприємств.

2.5. Товариство може відкривати філії й представництва, відділення й інші відособлені підрозділи на території України та за межами за рішенням Загальних зборів учасників Товариства.

Відособлені підрозділи Товариства діють на підставі Положень про них, що затверджуються Загальними зборами учасників Товариства.

Керівник відособленого підрозділу призначається й звільняється з посади Генеральним директором Товариства з погодженням з Загальними зборами учасників Товариства. Керівник відособленого підрозділу діє на основі доручення, що видається Генеральним директором Товариства.

Додаток Б

Штатний розпис на ТОВ «Аквафрост» на 2024 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ штат у кількості 1 014 штатних одиниць

з місячним фондом заробітної плати 8 076 946,04 грн.

ГЕНЕРАЛЬНИЙ ДИРЕКТОР

ТОВ «Аквафрост» І.В.Прокопець

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкового комітету Г.В.Браїло

1 січня 2024 р.

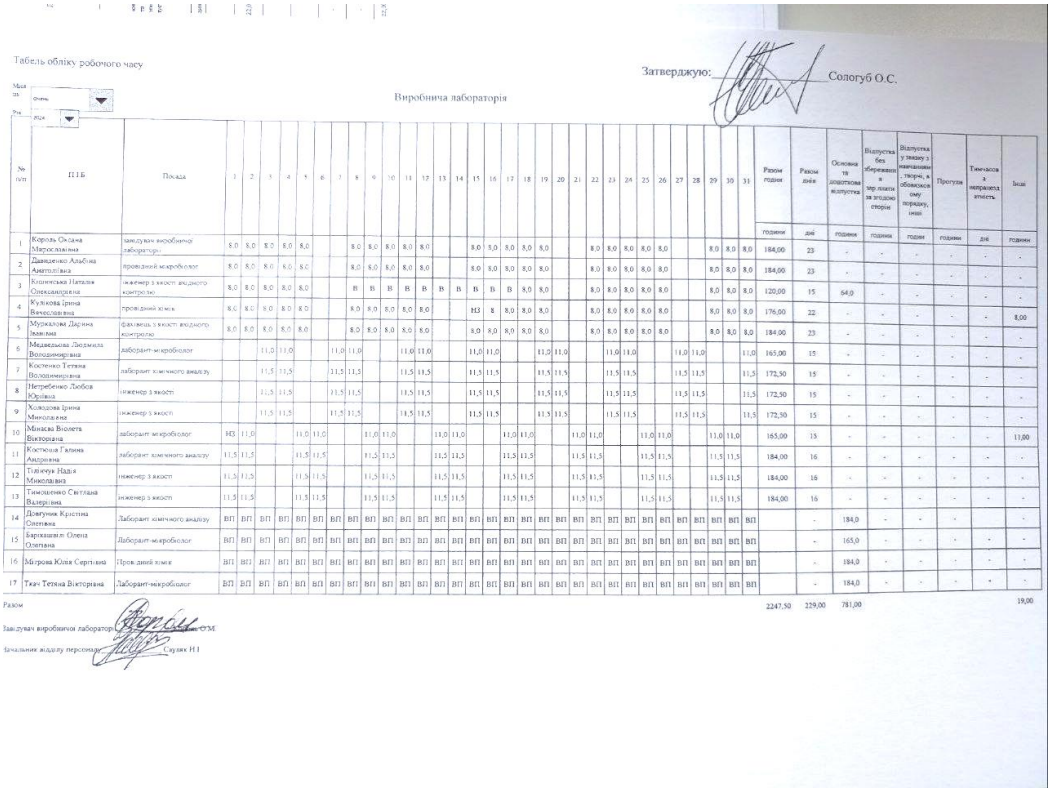
Штатний розпис

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «АКВАФРОСТ»

№ п/п	Найменування посади	КОД за класифікатором професій	Кількість штатних одиниць, чол	Годинна тарифна ставка, грн	Місячний посадовий оклад /середньомісячна тарифна ставка/	Місячний фонд оплати праці (грн.)
	Адміністрація					
1	водій автотранспортних засобів	8322	1		7 115,00	7 115,00
2	генеральний директор	1210.1	1		11 700,00	11 700,00
3	директор виконавчий	1210.1	1		7 615,00	7 615,00
4	заступник генерального директора з комерційних питань	1210.1	1		7 615,00	7 615,00
5	заступник генерального директора з якості	1210.1	1		7 615,00	7 615,00
6	помічник керівника	3436.1	1		7 215,00	7 215,00
	Разом по підрозділу Адміністрація		**6**			**48 875,00**
	Відділ з тендерної роботи та національної логістики					
1	менеджер з логістики	1475.4	2		7 215,00	14 430,00
2	начальник відділу з тендерної роботи та національної логістики	1229.7	1		7 615,00	7 615,00
3	провідний фахівець з тендерної роботи	3439	1		7 215,00	7 215,00
4	фахівець з тендерної роботи	3439	1		7 215,00	7 215,00
	Разом по підрозділу Відділ з тендерної роботи та національної логістики		**5**			**36 475,00**
	Управління персоналом					
1	директор з управління персоналом	1232	1		7 615,00	7 615,00
2	менеджер з персоналу регіональний	1477.1	1		7 215,00	7 215,00
3	обліковець	4190	2	45,05	8 289,20	16 578,40
	Відділ персоналу					
1	менеджер з персоналу	1477.1	3		7 215,00	21 645,00
2	начальник відділу персоналу	1229.7	1		7 315,00	7 315,00
	Разом по підрозділу Відділ персоналу		**4**			**28 960,00**
	Разом по підрозділу Управління персоналом		**8**			**60 368,40**
	Юридичний відділ					
1	начальник юридичного відділу	1231	1		7 315,00	7 315,00
2	юрисконсульт	2429	2		7 215,00	14 430,00
	Разом по підрозділу Юридичний відділ		**3**			**21 745,00**
	Управління з безпеки					
1	керівник управління з безпеки	1229.7	1		7 615,00	7 615,00
2	начальник охорони відеоспостереження	1239	1		7 215,00	7 215,00
3	старший охоронник зміни	5169	4	45,05	8 289,20	33 156,80
4	сторож контрольно-пропускного пункту змінний	9152	14	45,05	8 289,20	116 048,80

Додаток В

Зразок табеля обліку робочого часу на ТОВ «Аквафрост»



Табель обліку робочого часу

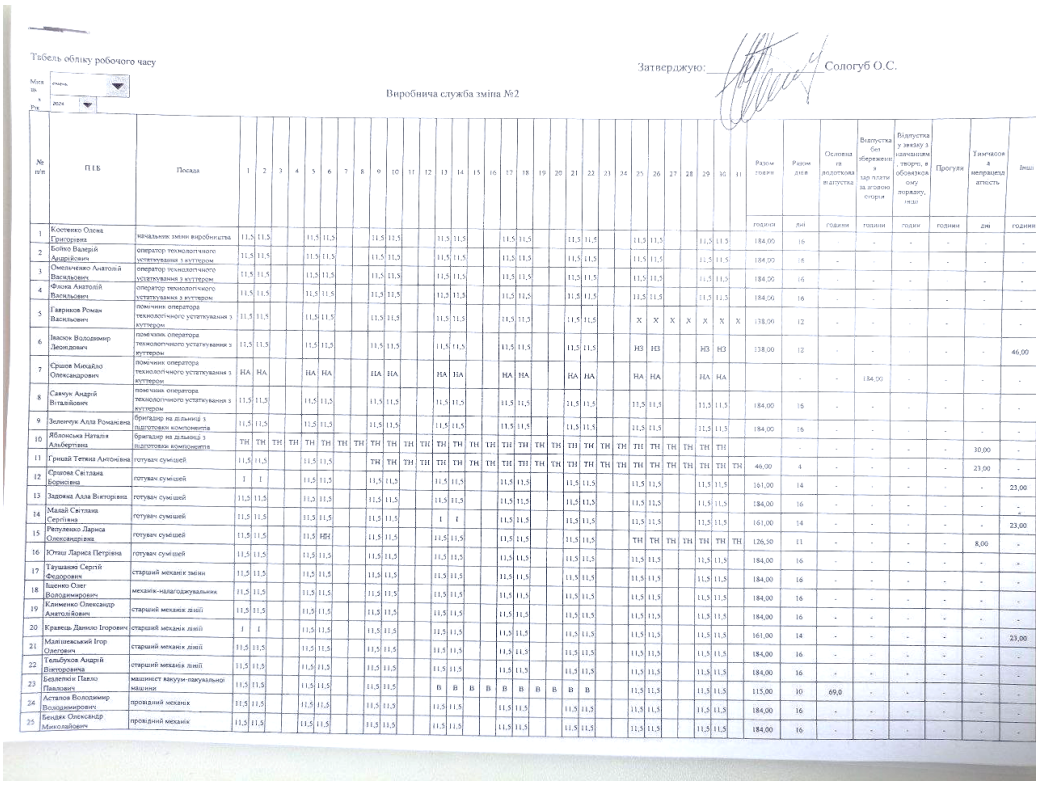
Затверджую: Сологуб О.С.

Виробнича лабораторія

№ п/п	ПІБ	Посада	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Разом годин	Разом днів	Основна та додаткова відпустка	Відпустка без збереження з/п плати за згодою сторін	Відпустка у зв'язку з навчанням, творч. а обов'язковому порядку, інші	Прогули	Тимчасова непрацездатність	Інші
																																			години	дні	години	години	години	години	дні	години
1	Король Оксана Мирославівна	завідувач виробничої лабораторії	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0		184,00	23	-	-	-	-	-	-
2	Данщенко Альбіна Анатоліївна	провідний мікробіолог	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0		184,00	23	-	-	-	-	-	-
3	Кошелька Наталія Олександрівна	інженер з якості вхідного контролю	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0		120,00	15	64,0	-	-	-	-	-
4	Кулікова Ірина Вячеславівна	провідний хімік	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			НЗ	Я	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0		176,00	22	-	-	-	-	-	8,00
5	Музикова Дарина Іванівна	фахівець з якості вхідного контролю	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0	8,0	8,0			8,0	8,0	8,0		184,00	23	-	-	-	-	-	-
6	Медведська Людмила Володимирівна	лаборант-мікробіолог			11,0	11,0			11,0	11,0			11,0	11,0			11,0	11,0			11,0	11,0			11,0	11,0			11,0	11,0			11,0	165,00	15	-	-	-	-	-	-
7	Костенко Тетяна Володимирівна	лаборант хімічного аналізу				11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	172,50	15	-	-	-	-	-	-
8	Нетребенко Любов Юріївна	інженер з якості				11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	172,50	15	-	-	-	-	-	-
9	Холодова Ірина Миколаївна	інженер з якості				11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	172,50	15	-	-	-	-	-	-
10	Мінаєва Віолетта Вікторівна	лаборант мікробіолог	НЗ	11,0			11,0	11,0			11,0	11,0			11,0	11,0			11,0	11,0			11,0	11,0			11,0	11,0			11,0	11,0				165,00	15	-	-	-	-	-	11,00
11	Костюша Галина Андріївна	лаборант хімічного аналізу	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
12	Тайчук Надія Миколаївна	інженер з якості	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
13	Тимошенко Світлана Валеріївна	інженер з якості	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
14	Довгунік Христина Олегівна	Лаборант хімічного аналізу	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП		-	184,0	-	-	-	-	-
15	Баркашина Олена Олегівна	Лаборант-мікробіолог	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП		-	165,0	-	-	-	-	-
16	Мітрова Юлія Сергіївна	Провідний хімік	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП		-	184,0	-	-	-	-	-
17	Ткач Тетяна Вікторівна	Лаборант-мікробіолог	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП	ВП		-	184,0	-	-	-	-	-
Разом																																		2247,50	229,00	781,00					19,00

Завідувач виробничої лабораторії ОМ

Начальник відділу персоналу Сауляк Н І



Табель обліку робочого часу

Затверджую: Сологуб О.С.

Виробнича служба зміна №2

№ п/п	ПІБ	Посада	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Разом годин	Разом днів	Основна та додаткова відпустка	Відпустка без збереження з/п плати за згодою сторін	Відпустка у зв'язку з навчанням, творч. а обов'язковому порядку, інші	Прогули	Тимчасова непрацездатність	Інші
																																			години	дні	години	години	години	години	дні	години
1	Костенко Олена Григорівна	начальник зміни виробництва	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16		-	-	-	-	-
2	Бойко Валерій Андрійович	оператор технологічного устаткування з куттером	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
3	Омельченко Анатолій Васильович	оператор технологічного устаткування з куттером	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
4	Фокса Анатолій Васильович	оператор технологічного устаткування з куттером	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
5	Гаврилюк Роман Васильович	помічник оператора технологічного устаткування з куттером	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х			138,00	12	-	-	-	-	-	-
6	Іванов Володимир Леонідович	помічник оператора технологічного устаткування з куттером	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			НЗ	НЗ			НЗ	НЗ				138,00	12	-	-	-	-	-	46,00
7	Єршов Михайло Олександрович	помічник оператора технологічного устаткування з куттером	НА	НА			НА	НА			НА	НА			НА	НА			НА	НА			НА	НА			НА	НА			НА	НА				-	-	184,00	-	-	-	-
8	Савчук Андрій Віталійович	помічник оператора технологічного устаткування з куттером	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
9	Зеленчук Алла Романівна	бригадир на дільниці з підготовки компонентів	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
10	Яблонська Наталія Альбертівна	бригадир на дільниці з підготовки компонентів	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН			-	-	-	-	-	30,00	-
11	Гриній Тетяна Антонівна	готувач сумішей	11,5	11,5			11,5	11,5			ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН			46,00	4	-	-	-	-	23,00	-
12	Єршова Світлана Борисівна	готувач сумішей	1	1			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				161,00	14	-	-	-	-	-	23,00
13	Задорна Алла Вікторівна	готувач сумішей	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
14	Малай Світлана Сергіївна	готувач сумішей	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			1	1			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				161,00	14	-	-	-	-	-	23,00
15	Рябуленко Ларіса Олександрівна	готувач сумішей	11,5	11,5			11,5	НН			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН	ТН			126,50	11	-	-	-	-	8,00	-
16	Юткіс Ларіса Петрівна	готувач сумішей	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
17	Таушанов Сергій Федорович	старший механік зміни	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
18	Бадюно Олег Володимирович	механік-налагоджувальник	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
19	Клименко Олександр Анатолійович	старший механік дизі	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
20	Кравець Данило Ігорович	старший механік дизі	1	1			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,3	11,3			11,5	11,5			11,5	11,5				161,00	14	-	-	-	-	-	23,00
21	Малінівський Ігор Олегович	старший механік дизі	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
22	Тельбуков Андрій Вікторович	старший механік дизі	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,3	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
23	Бедлемій Павло Павлович	машиніст вакуум-пакувальної машини	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			В	В	В	В	В	В	В	В	В	В			11,5	11,5			11,5	11,5				115,00	10	69,0	-	-	-	-	-
24	Астапов Володимир Володимирович	провідний механік	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,3			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,2			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-
25	Бендак Олександр Миколайович	провідний механік	11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5			11,5	11,5				184,00	16	-	-	-	-	-	-

Додаток Г

Наказ про прийняття працівника на роботу

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
"АКВАФРОСТ"

НАКАЗ

02.05.2022 м. Чорноморськ № 243/к

Про прийняття на роботу

ПРИЙНЯТИ

1.ОЛЕКСЮК Олександру Михайлівну на посаду заступника головного бухгалтера у бухгалтерію, графік роботи - п'ять днів (40 годин) на тиждень, з 03.05.2022 р. , з посадовим окладом 6 610,00 грн
Підстава: заява з візами

Директор виконавчий О. С. СОЛОГУБ

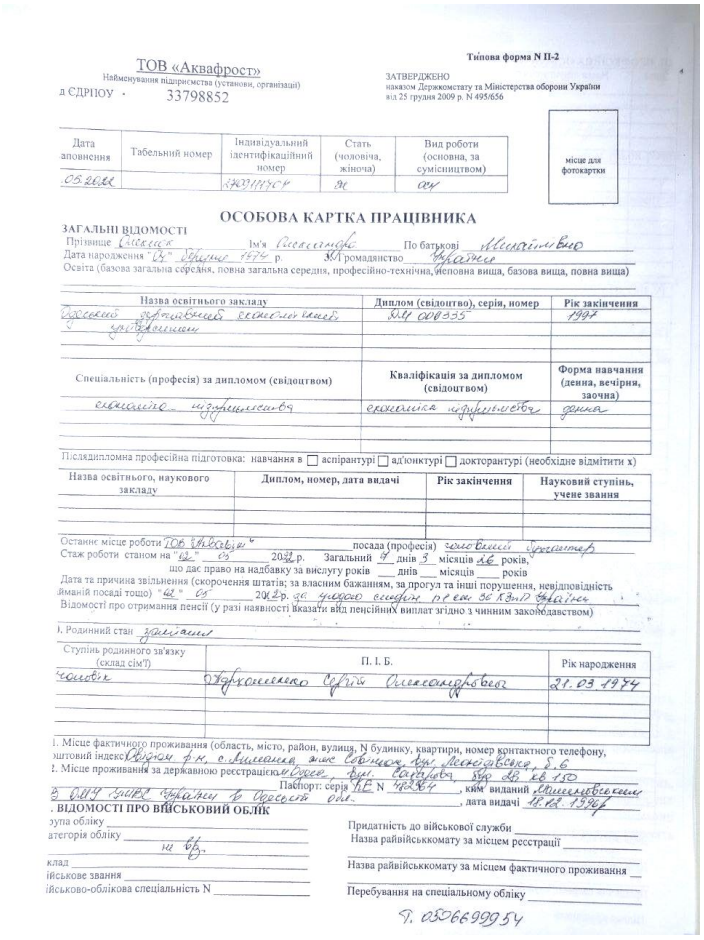
З наказом, умовами праці, Колективним договором та Правилами внутрішнього трудового розпорядку ознайомлений (а): Олексюк О. М.

Розсилка:

Бухгалтерія

Додаток Д

Особова картка працівника на ТОВ «Аквафрост»



Типова форма N П-2

ТОВ «Аквафрост»
Найменування підприємства (установи, організації)
д ЄДРПОУ 33798852

ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Держкомстату та Міністерства оборони України
від 25 грудня 2009 р. N 495/656

Дата заповнення	Табельний номер	Індивідуальний ідентифікаційний номер	Стать (чоловіча, жіноча)	Вид роботи (основна, за сумісництвом)
.05.2022		[illegible]	ж	осн

місце для фотокартки

ОСОБОВА КАРТКА ПРАЦІВНИКА

ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ
Прізвище [illegible] Ім'я [illegible] По батькові [illegible]
Дата народження "[illegible]" [illegible] 1974 р. Громадянство Україна
Освіта (базова загальна середня, повна загальна середня, професійно-технічна, неповна вища, базова вища, повна вища)

Назва освітнього закладу	Диплом (свідоцтво), серія, номер	Рік закінчення
Одеський державний екологічний університет	ДН 000335	1997

Спеціальність (професія) за дипломом (свідоцтвом)	Кваліфікація за дипломом (свідоцтвом)	Форма навчання (денна, вечірня, заочна)
екологія водокористування	екологія водокористування	денна

Післядипломна професійна підготовка: навчання в ☐ аспірантурі ☐ адʼюнктурі ☐ докторантурі (необхідне відмітити х)

Назва освітнього, наукового закладу	Диплом, номер, дата видачі	Рік закінчення	Науковий ступінь, учене звання

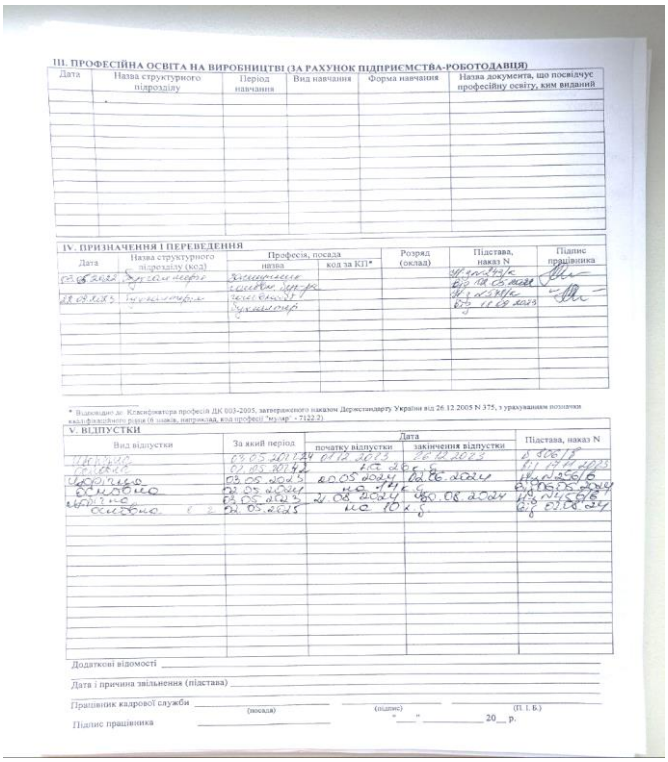
Останнє місце роботи ТОВ "Аквафрост" посада (професія) головний технолог
Стаж роботи станом на "02" 05 2022 р. Загальний 9 днів 3 місяців 26 років,
що дає право на надбавку за вислугу років ___ днів ___ місяців ___ років
Дата та причина звільнення (скорочення штатів; за власним бажанням, за прогул та інші порушення, невідповідність
займаній посаді тощо) "02" 05 2022р. за власним бажанням згідно ст. 38 КЗпП України
Відомості про отримання пенсії (у разі наявності, вказати вид пенсійних виплат згідно з чинним законодавством)

Родинний стан [illegible]

Ступінь родинного зв'язку (склад сім'ї)	П. І. Б.	Рік народження
чоловік	Дерхоменко Сергій Олександрович	21.03.1974

Місце фактичного проживання (область, місто, район, вулиця, N будинку, квартири, номер контактного телефону,
[illegible]
Місце проживання за державною реєстрацією Одеська обл. [illegible]
Паспорт: серія КЕ N [illegible], ким виданий [illegible]
, дата видачі 18.03.1996р.

ВІДОМОСТІ ПРО ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК
[illegible]
Придатність до військової служби
Назва райвійськкомату за місцем реєстрації
Назва райвійськкомату за місцем фактичного проживання
Перебування на спеціальному обліку
т. 0506699954



III. ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА НА ВИРОБНИЦТВІ (ЗА РАХУНОК ПІДПРИЄМСТВА-РОБОТОДАВЦЯ)

Дата	Назва структурного підрозділу	Період навчання	Вид навчання	Форма навчання	Назва документа, що посвідчує професійну освіту, ким виданий

IV. ПРИЗНАЧЕННЯ І ПЕРЕВЕДЕННЯ

Дата	Назва структурного підрозділу (цеху)	Професія, посада: назва	Професія, посада: код за КП*	Розряд (оклад)	Підстава, наказ N	Підпис працівника
05.2022	Бухгалтерія	головний бухгалтер			№[illegible] від 05.2022	
08.2022	Технічний	головний технолог			№[illegible] від 08.2022	
		бухгалтер				

* Відповідно до Класифікатора професій ДК 003-2005, затвердженого наказом Держстандарту України від 26.12.2005 N 375, з урахуванням позначок кваліфікаційного рівня (6 знаків, наприклад, код професії "водій" - 7122 2)

V. ВІДПУСТКИ

Вид відпустки	За який період	Дата: початку відпустки	Дата: закінчення відпустки	Підстава, наказ N
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Додаткові відомості
Дата і причина звільнення (підстава)
Працівник кадрової служби (посада) (підпис) (П. І. Б.)
Підпис працівника "___" 20__ р.

Додаток Е

Колективний договір на ТОВ «Аквафрост»



ЗАТВЕРДЖУЮ:
Генеральний директор
ТОВ «АКВАФРОСТ»
І.В. Прокопець
«02» 06 2020 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Голова профспілкового
комітету
Г.В. Браїло
«02» 06 2020 р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР
(діє до прийняття нового колективного договору)

Зареєстрований в Управлінні соціальної політики
Чорноморської міської ради Одеської області

Реєстраційний номер 8 від «2» 06 2020 р.

Примітка або рекомендації реєструючого органу: без рекомендацій

Начальник Управління соціальної
політики Чорноморської міської ради
Одеської області
(підпис) Прищепа Т.І.

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ
ЧОРНОМОРСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
68000, Одеська область,
м. Чорноморськ, вул. Хантазе, 8-А
02 06 2020 р.
№ 1420/2

Управління соціальної політики
Чорноморської міської ради
Вхід. № 2086/1
02 06 2020

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ 3
2. ВИРОБНИЧІ, СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ 4
3. ОПЛАТА ПРАЦІ 7
4. ОХОРОНА ПРАЦІ І САНІТАРНО-ГІГІЄНІЧНІ НОРМИ 11
5. МЕДИЧНЕ, ЖИТЛОВО-ПОБУТОВЕ ТА КУЛЬТУРНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ.
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ 14
6. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ 15
7. КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ 15
8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ 15
ДОДАТОК 1 17
ДОДАТОК 2 33
ДОДАТОК 3 39
ДОДАТОК 4 40

Додаток Ж

Наказ про переведення працівника на ТОВ «Аквафрост»

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «АКВАФРОСТ»
ТОВ «АКВАФРОСТ»

Код ЄДРПОУ 33798852

Н А К А З

18.09.2023 **м.Чорноморськ** № 578/к

Про переведення
Олександри ОЛЕКСЮК

ПЕРЕВЕСТИ

1. ОЛЕКСЮК Олександру Михайлівну заступника головного бухгалтера бухгалтерії, графік роботи - п'ять днів (40 годин) на тиждень, на посаду головного бухгалтера у бухгалтерію (п'ять днів (40 годин) на тиждень) з 22.09.2023 р. , з посадовим окладом 7 215,00 грн
Підстава: заява з візами

Генеральний директор Ігор ПРОКОПЕЦЬ

З наказом ознайомлений (-а; -і):

18.09.2023 Олександра ОЛЕКСЮК

Розсилка:

Бухгалтерія

Додаток К

Облікова політика підприємства ТОВ «Аквафрост»

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1 Це Положення встановлює правила формування та розкриття облікової політики в Компанії «Аквафрост» (далі – Компанія).

1.1 Під обліковою політикою розуміються конкретні принципи, основи, правила та угоди, які застосовують у Компанії для підготовки та подання фінансової звітності.

1.2 Облікова політика з метою управлінського обліку є основним документом, що описує прийняту Компанії сукупність способів ведення управлінського обліку.

1.3 Метою ведення управлінського обліку є забезпечення керівництва Компанії в оперативному режимі повною та достовірною інформацією, необхідною для ухвалення управлінських рішень.

2 Звітним періодом у Компанії є календарний місяць та рік (з 1 січня по 31 грудня).

3 Облікова валюта Компанії гривня.

4 Облікова політика розробляється фінансовим директором Компанії, потім підлягає:

- погодження Генеральним директором Компанії, Генеральним директором групи Компаній «UFC»;
- затвердження Управляючим комітетом; ознайомлення членами Наглядової ради та заступником Генерального директора групи Компаній «UFC».

4.1 Ухвалена облікова політика вводиться в дію наказом. Контрольний підписаний (друкований) екземпляр знаходиться у фінансового директора Компанії.

4.2 Способи та методи ведення управлінського обліку, обрані Компанією для формування облікової політики, застосовуються з першого січня року, наступного за роком затвердження наказу.

4.3 Застосування норм цього Положення є обов'язковим для всіх представництв, філій та підрозділів Компанії, незалежно від їх місця знаходження.

4.4 Для новоствореної структурної одиниці застосування облікової політики є

6.5 «Зобов'язання з оплати праці та інших виплат» враховується у валюті заборгованості та не підлягають переоцінці у міру зміни курсів.

6.6 Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці, що складається:

- фонду основної заробітної плати;
- фонду додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

6.7 У Компанії існують такі форми оплати праці:

- погодинна заробітна плата нараховується від окладу працівника за кількістю відпрацьованих днів на місяць;
- відрядна заробітна плата нараховується від розцінки/тарифу за кількістю виконаного обсягу;
- погодинно-преміальна заробітна плата, коли разом з оплатою за фактично відпрацьований час нараховуються бонуси.

6.8 Поточні виплати працівникам.

6.8.1 Поточні виплати включають такі статті як:

- заробітна плата робітникам та службовцям та внески на соціальне забезпечення;
- щорічна оплачувана відпустка у випадках, коли відпустка передбачається протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники надавали відповідні послуги, а також оплачувані лікарняні листи;

Додаток Л

Наказ про відпускні на ТОВ «Аквафрост»

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "АКВАФРОСТ"
ТОВ «АКВАФРОСТ»

Код ЄДРПОУ 33798852

НАКАЗ

22.04.2025 Чорноморськ №

Про надання щорічної основної відпустки

НАДАТИ:

1. СМОЛЯРЕНКО Сергію Володимировичу, машиніст компресорних установок змінений , компресорний цех , доба через три (1 зміна) , надати щорічну відпустку на 10 календарних днів з 06.05.2025 р. по 15.05.2025 р. включно за період роботи з 10.08.2023 р. по 09.08.2024 р.
Підстава: заява з візами

Директор виконавчий Олексій СОЛОГУБ

З наказом ознайомлений (-а, -і):

22.04.2025 Сергій СМОЛЯРЕНКО

Розсилка:

Бухгалтерія

Додаток М

Протокол засідання комісії із соціального страхування на ТОВ «Аквафрост»

ПРОТОКОЛ № 3

засідання комісії із соціального страхування /рішення уповноваженого/
ТОВ "Аквафрост"
(назва підприємства, установи, організації)
від 31 березня 2025 г.

Розглянувши звернення та документи про призначення матеріального забезпечення застрахованим особам, комісія (уповноважений) із соціального страхування вирішила:

Присутні на засіданні:

Голова комісії	Браїло Г.В.
Заступник голови	Сауляк Н.І
Член комісії	Ткаченко Н.О.
Член комісії	Кузенна В.П.
Член комісії	Біла І.В.
Член комісії	Садковська Т.В.

1. Призначити допомогу:

1. По тимчасовій непрацездатності, вагітності та пологах

№ з/п	П.І.Б.	Номер страхового свідоцтва	Серія та номер листка непрацездатності	Причина непрацездатності: захворювання загальне -1; наслідок аварії на ЧАЕС-3; невиробничі травми - 5; контакт з хворими та бактеріоносійство - 6; санаторно-курортне лікування - 7; вагітність та пологи - 8;	Первинний - 1; Продовження - 2	Період з	Період по	Кількість днів, що разом	Кількість днів, що у т.ч. за рахунок коштів Фонду	Розмір допомоги (%)
1	Антонова Людмила Дмитрівна	3153600748	15824228-2029448393-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	15.02.2025	18.02.2025	4,00	4,00	100,00
2	Бурлаченко Олександр Володимирови	3670206275	16479386-2030567835-1	Загальне захворювання	Первинний - 1	14.03.2025	18.03.2025	5,00		50,00
3	Висоцька Людмила Григорівна	2630706882	15987652-2029695134-1	Загальне захворювання	Первинний - 1	21.02.2025	25.02.2025	5,00		100,00
4	Висоцька Людмила Григорівна	2630706882	15987652-2029855083-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	26.02.2025	28.02.2025	3,00	3,00	100,00
5	Висоцька Людмила Григорівна	2630706882	15987652-2029991102-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	01.03.2025	07.03.2025	7,00	7,00	100,00
6	Висоцька Людмила Григорівна	2630706882	15987652-2030316083-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	08.03.2025	14.03.2025	7,00	7,00	100,00
7	Висоцька Людмила Григорівна	2630706882	15987652-2030562681-2	Загальне захворювання	Продовження - 2	15.03.2025	17.03.2025	3,00	3,00	100,00
8	Даценко Сергій Антонович	2574118859	15312345-2029229944-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	11.02.2025	20.02.2025	10,00	10,00	100,00
9	Даценко Сергій Антонович	2574118859	15312345-2029680890-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	21.02.2025	28.02.2025	8,00	8,00	100,00
10	Даценко Сергій Антонович	2574118859	15312345-2030008669-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	01.03.2025	10.03.2025	10,00	10,00	100,00
11	Даценко Сергій Антонович	2574118859	15312345-2030345021-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	11.03.2025	19.03.2025	9,00	9,00	100,00
12	Ділінська Ольга Георгіївна	2633711607	15756454-2029421668-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	15.02.2025	18.02.2025	4,00	3,00	60,00
13	Ділінська Ольга Георгіївна	2633711607	15756454-2029471315-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	19.02.2025	24.02.2025	6,00	6,00	60,00
14	Ділінська Ольга Георгіївна	2633711607	15756454-2029851651-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	25.02.2025	28.02.2025	4,00	4,00	60,00
15	Дімова Ірина Олександрівна	3503510828	15826115-2029416642-1	Загальне захворювання	Первинний - 1	14.02.2025	18.02.2025	5,00		70,00
16	Дімова Ірина Олександрівна	3503510828	15826115-2029606710-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	19.02.2025	23.02.2025	5,00	5,00	70,00
17	Долічний Володимир Адольфович	2703110594	16100795-2029887655-1	Загальне захворювання	Первинний - 1	26.02.2025	02.03.2025	5,00		100,00
18	Животова Інна Вікторівна	2664606681	15999315-2029728621-1	Загальне захворювання	Первинний - 1	22.02.2025	26.02.2025	5,00		100,00
19	Животова Інна Вікторівна	2664606681	15999315-2029915477-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	27.02.2025	28.02.2025	2,00	2,00	100,00
20	Заворітна Майя Іванівна	2688509142	15871189-2029499540-1	Загальне захворювання	Первинний - 1	17.02.2025	21.02.2025	5,00		100,00
21	Заворітна Майя Іванівна	2688509142	15998526-2029727073-1	Загальне захворювання	Первинний - 1	22.02.2025	26.02.2025	5,00		100,00
22	Задояна Алла Вікторівна	3047701204	15941914-2029608805-1	Загальне захворювання	Первинний - 1	19.02.2025	21.02.2025	3,00		100,00
23	Задояна Алла Вікторівна	3047701204	15941914-2029691747-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	22.02.2025	24.02.2025	3,00	1,00	100,00
24	Захарова Ольга Юріївна	2696019548	16356588-2030356567-1	Загальне захворювання	Первинний - 1	10.03.2025	14.03.2025	5,00		100,00

Січень | Лютий | Березень | Квітень | Травень | Червень ...

65	Флока Анатолій Васильович	3128815052	15837242-2029448780-1	Загальне захворювання	Первинний - 1	15.02.2025	19.02.2025	5,00		60,00
66	Флока Анатолій Васильович	3128815052	15837242-2029616796-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	20.02.2025	24.02.2025	5,00	5,00	60,00
67	Царалунга Рита Сергіївна	3362515847	15868899-2029496174-1	Загальне захворювання	Первинний - 1	17.02.2025	21.02.2025	5,00		100,00
68	Царалунга Рита Сергіївна	3362515847	15868899-2029730013-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	22.02.2025	26.02.2025	5,00	5,00	100,00
69	Царалунга Рита Сергіївна	3362515847	16131114-2029935807-1	Загальне захворювання	Первинний - 1	27.02.2025	08.03.2025	9,00	5,00	100,00
70	Церковний Роман Петрович	3733607635	15760611-2029421850-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	15.02.2025	18.02.2025	4,00	3,00	60,00
71	Циганенко Олександр Федорович	2506701057	15801021-2029492772-1	Загальне захворювання	Продовження - 2	18.02.2025	21.02.2025	4,00	4,00	100,00

2. На поховання

№ з/п	П.І.Б.	Номер страхового свідоцтва	Надані документи	Розмір допомоги

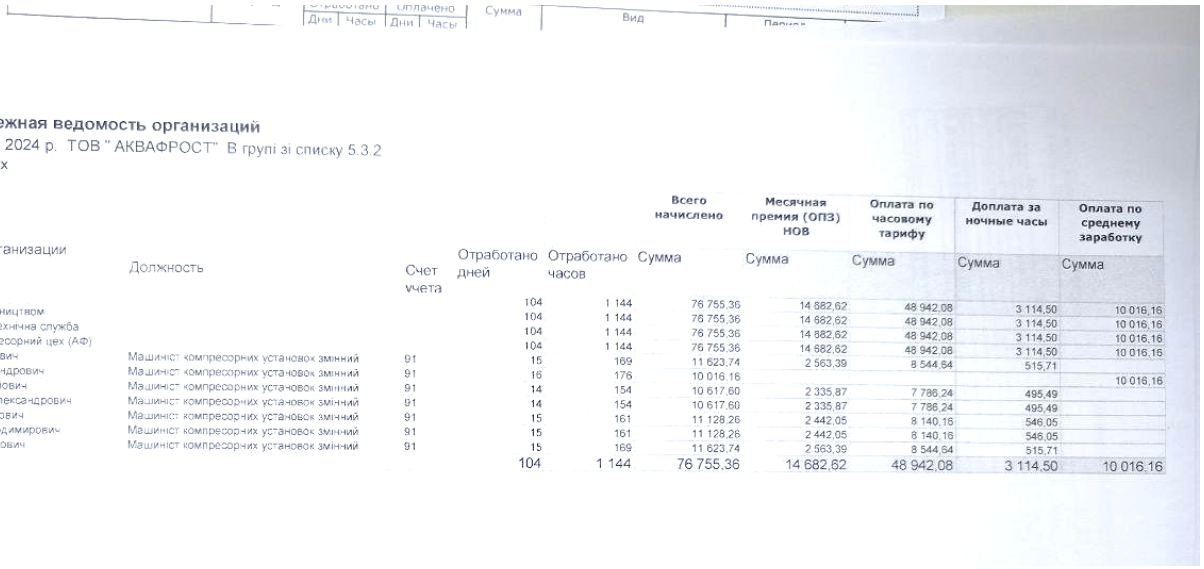
2. Відмовити в призначенні (припинити виплату) допомоги:

Вид допомоги	П.І.Б.	Номер страхового свідоцтва	Серія, номер листка непрацездатності	Період непрацездатності з - по		Кількість днів, що не підлягають оплаті	Дата, з якої припиняється виплата допомоги	Причини відмови в призначенні допомоги (припинення виплати)
По тимчасовій непрацездатності	Царалунга Рита Сергіївна	3362515847	16131114-2029935807-1	27.02.2025	08.03.2025	1	########	Даний період не підлягає оплаті, так як день відкриття лікарняного співпав з робочим днем
По тимчасовій непрацездатності	Попова Світлана Сергіївна	3553107706	16333156-2030300222-1	07.03.2025	11.03.2025	1	########	Даний період не підлягає оплаті, так як день співпав з останнім днем додаткової відпустки
По тимчасовій непрацездатності	Матушевський Євген Миколайович	2892504195	16100838-2029887722-1	26.02.2025	18.03.2025	2	26.02.2025-27.02.2025	Даний період не підлягає оплаті, так як перші 2 дні відкриття лікарняного співпали з робочими днями

	П.І.Б.	Підпис
Голова комісії	Браїло Г.В.	
Заступник голови	Сауляк Н.І.	
Член комісії	Ткаченко Н.О.	
Член комісії	Кузенна В.П.	
Член комісії	Біла І.В.	
Член комісії	Садковська Т.В.	

Додаток Н

Розрахунково-платіжна відомість по підрозділу на ТОВ «Аквафрост»



Расчетно-платежная ведомость организаций

Період: Вересень 2024 р. ТОВ " АКВАФРОСТ" В групі зі списку 5.3.2 Компресорний цех

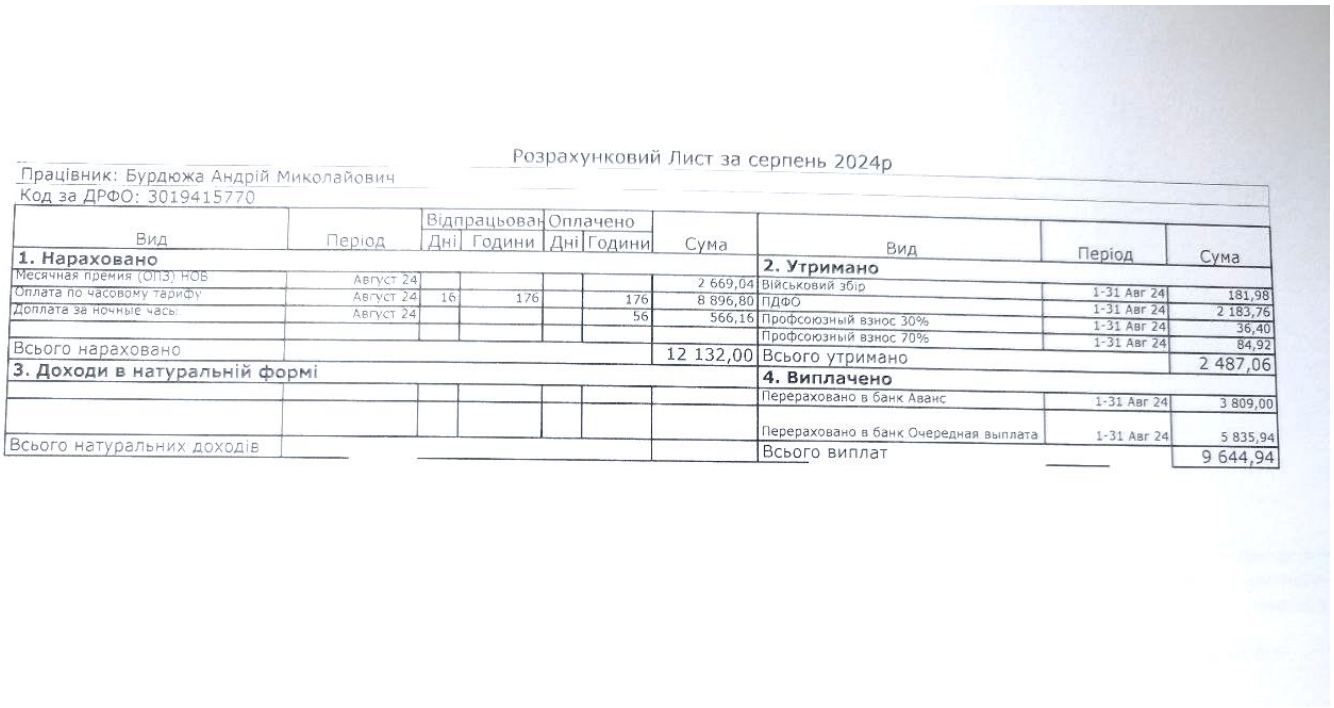
Организация

Подразделение организации / Работник	Должность	Счет учета	Отработано дней	Отработано часов	Всего начислено	Месячная премия (ОПЗ) НОВ	Оплата по часовому тарифу	Доплата за ночные часы	Оплата по среднему заработку
					Сумма	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма
АКВАФРОСТ			104	1 144	76 755,36	14 882,62	48 942,08	3 114,50	10 016,16
5. Управління виробництвом			104	1 144	76 755,36	14 882,62	48 942,08	3 114,50	10 016,16
5.3 Інженерно-технічна служба			104	1 144	76 755,36	14 882,62	48 942,08	3 114,50	10 016,16
5.3.2 Компресорний цех (АФ)			104	1 144	76 755,36	14 882,62	48 942,08	3 114,50	10 016,16
Андрейко Юрій Михайлович	Машиніст компресорних установок змінний	91	15	169	11 623,74	2 563,39	8 544,64	515,71	
Беленець Сергій Олександрович	Машиніст компресорних установок змінний	91	16	176	10 016,16				10 016,16
Гладкий Віталій Миколайович	Машиніст компресорних установок змінний	91	14	154	10 617,60	2 335,87	7 786,24	495,49	
Довбишев Олександр Олександрович	Машиніст компресорних установок змінний	91	14	154	10 617,60	2 335,87	7 786,24	495,49	
Руденко Ігор Володимирович	Машиніст компресорних установок змінний	91	15	161	11 128,26	2 442,05	8 140,16	546,05	
Смоляренко Сергій Володимирович	Машиніст компресорних установок змінний	91	15	161	11 128,26	2 442,05	8 140,16	546,05	
Шойка Віктор Олександрович	Машиніст компресорних установок змінний	91	15	169	11 623,74	2 563,39	8 544,64	515,71	
Итого			104	1 144	76 755,36	14 882,62	48 942,08	3 114,50	10 016,16

Всего удержано	Удержание по исп. листу процентом до предела	Профсоюзный взнос 30%	Профсоюзный взнос 70%	НДФЛ	Военный сбор	Всего выплачено	Очередная выплата	Аванс
Сумма	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма	Сумма
17 426,32	1 791,65	200,20	467,18	13 815,97	1 151,32	61 314,64	40 363,64	20 951,00
17 426,32	1 791,65	200,20	467,18	13 815,97	1 151,32	61 314,64	40 363,64	20 951,00
17 426,32	1 791,65	200,20	467,18	13 815,97	1 151,32	61 314,64	40 363,64	20 951,00
17 426,32	1 791,65	200,20	467,18	13 815,97	1 151,32	61 314,64	40 363,64	20 951,00
2 382,87		34,87	81,37	2 092,27	174,36	9 645,94	5 835,94	3 810,00
1 953,15				1 802,91	150,24	7 375,82	7 375,82	
2 176,60		31,85	74,32	1 911,17	159,26	9 319,94	5 835,94	3 484,00
2 176,60		31,85	74,32	1 911,17	159,26	9 319,94	5 835,94	3 484,00
2 281,29		33,38	77,90	2 003,09	166,92	8 939,06	5 756,06	3 183,00
4 072,94	1 791,65	33,38	77,90	2 003,09	166,92	7 068,00	3 888,00	3 180,00
2 382,87		34,87	81,37	2 092,27	174,36	9 645,94	5 835,94	3 810,00
17 426,32	1 791,65	200,20	467,18	13 815,97	1 151,32	61 314,64	40 363,64	20 951,00

Додаток О

Розрахунковий лист працівника на ТОВ «Аквафрост»



Розрахунковий Лист за серпень 2024р

Працівник: Бурдюжа Андрій Миколайович

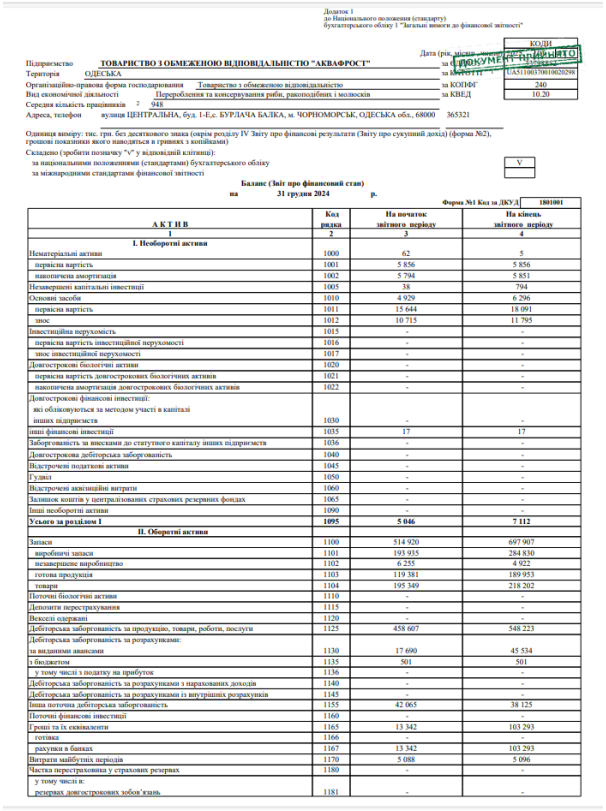
Код за ДРФО: 3019415770

Вид	Період	Відпрацьовано		Оплачено		Сума
		Дні	Години	Дні	Години	
1. Нараховано						
Месячная премия (ОПЗ) НОБ	Август 24					2 669,04
Оплата по часовому тарифу	Август 24	16	176		176	8 896,80
Доплата за ночные часы	Август 24				56	566,16
Всього нараховано						12 132,00
3. Доходи в натуральній формі						
Всього натуральних доходів						

Вид	Період	Сума
2. Утримано		
Військовий збір	1-31 Авг 24	181,98
ПДФО	1-31 Авг 24	2 183,76
Профсоюзный взнос 30%	1-31 Авг 24	36,40
Профсоюзный взнос 70%	1-31 Авг 24	84,92
Всього утримано		2 487,06
4. Виплачено		
Перераховано в банк Аванс	1-31 Авг 24	3 809,00
Перераховано в банк Очередная выплата	1-31 Авг 24	5 835,94
Всього виплат		9 644,94

Додаток П

Форма №1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» на ТОВ «Аквафрост» на 31 грудня 2024 р.



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

Дата (рік, місяць, число) 2025 01 01

Підприємство ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "АКВАФРОСТ" за ЄДРПОУ 39603321
Територія ОДЕСЬКА за КАТОТТГ UA5110037001002029
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю за КОПФГ 240
Вид економічної діяльності Перероблення та консервування риби, ракоподібних і молюсків за КВЕД 10.20
Середня кількість працівників 948
Адреса, телефон вулиця ЦЕНТРАЛЬНА, буд. 1-Е,с. БУРЛАЧА БАЛКА, м. ЧОРНОМОРСЬК, ОДЕСЬКА обл., 68000 365321

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

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):
за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку [V]
за міжнародними стандартами фінансової звітності [ ]

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

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	62	5
первісна вартість	1001	5 856	5 856
накопичена амортизація	1002	5 794	5 851
Незавершені капітальні інвестиції	1005	38	794
Основні засоби	1010	4 929	6 296
первісна вартість	1011	15 644	18 091
знос	1012	10 715	11 795
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	17	17
Заборгованість за внесками до статутного капіталу інших підприємств	1036	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	**1095**	**5 046**	**7 112**
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	514 920	697 907
виробничі запаси	1101	193 935	284 830
незавершене виробництво	1102	6 255	4 922
готова продукція	1103	119 381	189 953
товари	1104	195 349	218 202
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	458 607	548 223
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	17 690	45 534
з бюджетом	1135	501	501
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	42 065	38 125
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	
Гроші та їх еквіваленти	1165	13 342	103 293
готівка	1166	-	-
рахунки в банках	1167	13 342	103 293
Витрати майбутніх періодів	1170	5 088	5 096
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	13 871	17 490
Усього за розділом II	**1195**	**1 066 084**	**1 456 169**
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	**1200**	-	-
Баланс	**1300**	**1 071 130**	**1 463 281**

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	565 000	565 000
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(129 235)	(116 494)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	**1495**	**435 765**	**448 506**
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	**1595**	-	-
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	60 000	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	501 370	889 936
розрахунками з бюджетом	1620	5 516	22 610
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	1 047	1 307
розрахунками з оплати праці	1630	3 628	12 168
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	1 254	5 137
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	62 550	83 617
Усього за розділом III	**1695**	**635 365**	**1 014 775**
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	**1700**	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	**1900**	**1 071 130**	**1 463 281**

ЕП Прокопець Ігор Вікторович
ЕП Олексюк Олександра Михайлівна

Керівник **Прокопець Ігор Вікторович**

Головний бухгалтер **Олексюк Олександра Михайлівна**

Додаток Р

Форма №2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)»

на ТОВ «Аквафрост» за 2024 р.

		КОДИ		
Підприємство	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "АКВАФРОСТ"	Дата (рік, місяць, число)	2025	01	01
		за ЄДРПОУ	33798852		

(найменування)

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2024 р.

Форма № 2 Код за ДКУД **1801003**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	2 567 259	2 105 571
Чисті зароблені страхові премії	*2010*	-	-
премії підписані, валова сума	*2011*	-	-
премії, передані у перестрахування	*2012*	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	*2013*	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	*2014*	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів,робіт, послуг)	2050	(2 076 338)	(1 767 350)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	*2070*	-	-
Валовий: прибуток	2090	490 921	338 221
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	*2105*	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	*2110*	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	*2111*	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	*2112*	-	-
Інші операційні доходи	2120	30 781	11 490
у тому числі: дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	*2121*	-	-
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	*2122*	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	*2123*	-	-
Адміністративні витрати	2130	(66 000)	(33 485)
Витрати на збут	2150	(324 158)	(251 337)
Інші операційні витрати	2180	(113 757)	(50 606)
у тому числі: витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	*2181*	-	-
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	*2182*	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	17 787	14 283
збиток	2195	(-)	(-)
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	3 726	2 856
Інші доходи	2240	-	-
у тому числі: дохід від безоплатної допомоги	*2241*	-	-
Фінансові витрати	2250	(3 362)	(7 663)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(1 242)	(-)
Прибуток (збиток) від втрати інфляції на монетарні статті	*2275*	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	16 909	9 476
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(4 168)	(2 159)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	12 741	7 317
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	**2450**	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	**2460**	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	**2465**	12 741	7 317

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	1 876 538	1 106 260
Витрати на оплату праці	2505	137 071	80 140
Відрахування на соціальні заходи	2510	24 536	17 750
Амортизація	2515	1 154	1 350
Інші операційні витрати	2520	542 196	897 278
Разом	**2550**	2 581 495	2 102 778

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

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

Керівник Прокопець Ігор Вікторович

Головний бухгалтер Олексюк Олександра Михайлівна