

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра обліку та оподаткування

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему Облік та аналіз розрахунків з оплати праці на ТОВ «Енергохім»

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0710-3
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
освітньої програми «Облік і аудит»

_____ В.С. Іванова _____

Керівник: к.е.н., доцент професор Рибалко О.М.

Рецензент: _____ к.е.н., доцент Варламова І.С.

Запоріжжя – 2021

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет економічний
Кафедра обліку та оподаткування
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Освітня програма «Облік і аудит»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри _____ Н.М. Проскуріна
« _____ » _____ 2021 року

**З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**

Івановій Вікторії Сергіївні

1. Тема роботи: Облік та аналіз розрахунків з оплати праці на ТОВ «Енергохім»
керівник роботи Рибалко Олена Михайлівна, к.е.н., професор,
затверджені наказом ЗНУ від 30 червня 2021 р. № 967-с.
2. Строк подання студентом роботи: 30 листопада 2021 р.
3. Вихідні дані до роботи: спеціальна література, законодавчі та нормативні акти, статистичні дані, дані фінансової звітності підприємства.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): розкрити теоретичні основи виплат працівникам як об'єкту обліку; визначити особливості організації і методики виплат працівникам на ТОВ «Енергохім», провести аналіз заробітної плати на ТОВ «Енергохім».
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): кваліфікаційна робота містить 7 рис., 16 табл. і 19 формул

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	к.е.н., професор Рибалко О.М.	05.07.2021	05.07.2021
2	к.е.н., професор Рибалко О.М.	12.09.2021	12.09.2021
3	к.е.н., професор Рибалко О.М.	03.10.2021	03.10.2021

7. Дата видачі завдання: 05 липня 2021 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, підбір літератури	05.07.2021 р. – 30.07.2021 р.	виконано
2.	Написання вступу	01.08.2021 р. – 08.08.2021 р.	виконано
3.	Виконання першого розділу	09.08.2021 р. – 12.09.2021 р.	виконано
4.	Виконання другого розділу	13.09.2021 р. – 01.10.2021 р.	виконано
5.	Виконання третього розділу	02.10.2021 р. – 16.10.2021 р.	виконано
6.	Написання висновків	17.10.2021 р. – 01.11.2021 р.	виконано
7.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	01.11.2021 р. – 29.11.2021 р.	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	30.11.2021 р.	виконано

Студент _____ В.С. Іванова
(підпис)Керівник роботи _____ О.М. Рибалко
(підпис)**Нормоконтроль пройдено**Нормоконтролер _____ В.В. Сьомченко
(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 109 с., 3 розділи, 16 табл., 7 рис., 1 додаток, 64 джерела.

АНАЛІЗ, ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ, ПРАЦІВНИКИ, ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА, ОСНОВНА ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ДОДАТКОВА ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ОРГАНІЗАЦІЯ

Об'єкт дослідження – процес обліку розрахунків з оплати праці та аналіз витрат фонду оплати праці на ТОВ «Енергохім».

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження сутності методичних підходів до обліку і організації розрахунків із заробітної плати та проведені аналізу фонду оплати праці, ознайомлення із організацією документообігу розрахунків з оплати праці на підприємстві та з порядком облікового відображення виплат працівникам для надання практичних рекомендацій удосконалення цих процесів.

Методи дослідження: структурно-логічний аналіз; метод економічного аналізу; метод групувань; різноманітні прийоми статистичних методів, зокрема порівняння; методи аналізу та синтезу, індукції та дедукції.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних і методичних положень і розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення обліку і аналізу розрахунків з оплати праці для забезпечення інтересів користувачів у сучасних економічних умовах для ефективного управління фондом оплати праці.

Основні результати, що відображають наукову новизну дослідження полягають у такому:

удосконалено:

– упровадження графіку документообігу розрахунків з оплати праці в облікову політику підприємства для систематизації організації обліку розрахунків з оплати праці;

– систему внутрішньої звітності (розроблено форму внутрішнього звіту «Про виплати працівникам») для чіткого контролю обсягу витрат на оплату праці, співставлення і коригування їх залежно від фінансового стану підприємства у певний період часу;

– методичні підходи до обліку виплат працівникам шляхом створення додаткових аналітичних номенклатур, що реалізовано в системі субрахунків, які сприятимуть зменшенню невідповідності даних обліку та звітності.

набуло подальшого розвитку:

– трактування поняття «заробітна плата», під яким пропонуємо розуміти грошову винагороду, яку роботодавець виплачує працівнику відповідно до трудового договору, яка є невід'ємною частиною витрат та головним мотиваційним важелем підприємства, яка включає в себе не лише оплату товару «робоча сила», але і витрати на соціальне забезпечення працівника, оплату його особливих можливостей та досягнень;

– теоретичні засади послідовності аналізу виплат працівникам, що дає можливість надати реальну оцінку ефективності їх здійснення, доцільності витрат підприємства за рахунок збільшення вартості людського капіталу.

SUMMARY

Qualifying work contains 109 pp., 3 sections, 16 tab., 7 fig., 1 annex, 64 references.

ANALYSIS, SALARY FUND, EMPLOYEES, ENTERPRISE ACTIVITIES, BASIC WAGES, ADDITIONAL WAGES, ORGANIZATION

The object of research is the process of accounting for payroll and analysis of the costs of the payroll at Energochim LLC.

The purpose of the qualification work is to study the essence of methodological approaches to accounting and organization of payroll and analysis of the payroll, acquaintance with the organization of paperwork for payroll at the enterprise and the procedure for accounting payments to employees to provide practical recommendations for improving these processes.

Research methods: structural and logical analysis; method of economic analysis; grouping method; various methods of statistical methods, including comparison; methods of analysis and synthesis, induction and deduction.

The scientific novelty of the obtained results lies in the substantiation of theoretical and methodological provisions and the development of practical recommendations for improving the accounting and analysis of payroll to ensure the interests of users in modern economic conditions for effective management of the payroll.

The main results that reflect the scientific novelty of the study are as follows:

improved:

– introduction of the schedule of document circulation of calculations on payment of work in the accounting policy of the enterprise for systematization of the organization of the account of calculations on payment of work;

- internal reporting system (developed a form of internal report «On payments to employees») to clearly control the amount of labor costs, compare and adjust them depending on the financial condition of the enterprise in a certain period of time;

- methodical approaches to the accounting of payments to employees by creating additional analytical nomenclatures, which are implemented in the system of sub-accounts, which will help reduce the inconsistency of accounting data and reporting.

was further developed:

- interpretation of the concept of «wages», which we propose to understand the monetary remuneration paid by the employer to the employee in accordance with the employment contract, which is an integral part of costs and the main motivational lever of the enterprise, which includes not only payment for goods «labor», but also the cost of social security of the employee, payment for his special opportunities and achievements;

- theoretical principles of the sequence of analysis of payments to employees, which makes it possible to provide a realistic assessment of the effectiveness of their implementation, the feasibility of enterprise costs by increasing the cost of human capital.

ЗМІСТ

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

РЕФЕРАТ

SUMMARY

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ВСТУП..... 11

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ЯК ОБ'ЄКТУ ОБЛІКУ

1.1 Еволюція наукових поглядів на тлумачення поняття «заробітна плата»..... 16

1.2 Функції та принципи оплати праці..... 25

1.3 Форми і види оплати праці..... 34

РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ТОВ «ЕНЕРГОХІМ»

2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства..... 47

2.2 Документування господарських операцій з обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві..... 58

2.3 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці на підприємстві..... 68

2.4 Шляхи удосконалення обліку та організації розрахунків з оплати праці працівникам на підприємстві..... 74

РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ТОВ «ЕНЕРГОХІМ»

3.1 Аналіз індексу продуктивності праці на підприємстві..... 82

3.2 Аналіз формування та використання коштів на оплату праці на підприємстві..... 85

3.3 Аналіз витрат на оплату праці на підприємстві..... 91

ВИСНОВКИ..... 99

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	102
ДОДАТОК А Фінансова звітність малого підприємства станом на 31 грудня 2020 року.....	108

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ЗУ – Закон України

КМУ – Кабінет міністрів України

ПКУ – Податковий кодекс України

ПАТ – публічне акціонерне товариство

ПДФО – податок з доходів фізичних осіб

ЄСВ – єдиний соціальний внесок

ФОП – фонд оплати праці

тис. люд.-год. – тисяч людино-годин

тис. люд.-днів – тисяч людино-днів

тис. грн. – тисяч гривень

год. – годин

грн. – гривень

і т.д. – і так далі

% – відсотки

ВСТУП

Оплата праці на підприємстві – це окрема ланка в великій системі дієвого механізму господарської діяльності підприємства. Для того щоб механізм функціонував безперервно, потрібна чітка злагодженість та працездатність кожної його ланки. Тому контроль витрат на розрахунки з оплат працівників є необхідним, в принципі як і контроль над іншими складовими господарської діяльності підприємства. Витрати на оплату праці є складовими загальних витрат підприємства та частиною собівартості виготовленої продукції (наданих робіт або послуг). Кожне підприємство прагне до зниження рівня витрат у звітному періоді у порівнянні з минулими періодами. Кодекс законів про працю наголошує на дотриманні підприємством трудових гарантій перед їхніми працівниками. Також наголошується на підвищенні витрат на оплату праці у звітному періоді у порівнянні з попереднім. Тому виникає так званий дисбаланс, який полягає у тому, що витрати на оплату праці у складі витрат підприємства по суті повинні знижуватись, а в реалії для ефективного функціонування такі витрати повинні збільшуватись.

Кваліфікаційна робота спрямована на практичне підтвердження важливості аналізувати облік і організацію розрахунків з оплати праці на підприємстві. Адже це дає змогу забезпечити чіткий механізм розрахунків з оплати праці, контролю над динамікою та структурою таких виплат для виявлення рушійних важелів для стимулювання трудового потенціалу підприємства.

Для власника (управлінця) на першому місці є отримання прибутку від діяльності його підприємства. Найчастіше для отримання прибутку, знижують собівартість продукції, операційні витрати, у тому числі і витрати на оплату праці, нехтуючи інтересами своїх підлеглих, що призводить до

зниження продуктивності праці і загального позитивного ефекту діяльності.

У силу цього проблеми обліку та аналізу фонду оплати праці на підприємстві є дуже актуальними.

Наукові обґрунтування питання аналізу обліку і організації розрахунків з оплати праці викладені у працях таких вітчизняних вчених В.В. Бобахом, О.М. Брадулом, Ф.Ф. Бутинцем, М.Д. Ведерніковим, Т.В. Головко, Н.П. Бабіч, Л.Є. Момотюк, М.С. Пушкарем, Т.О. Стрибулевичем, та вченими інших зарубіжних країн: Д. Добією, В. Персем, Р.С. Капланом, Д.П. Нортоном.

Не менш важливу роль для розвитку науки у сфері оплати праці відіграють дослідження в області: підвищення продуктивності та ефективності праці Д.П. Богині, О.А. Богуцького, І.К. Бондар; трудової мотивації та організації системи оплати праці Т.М. Кір'ян, А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, В.Д. Лагутіна, І.Л. Петрової, М.В. Семикіної; організації та нормування праці Е.І. Андрюшенка, В.П. Бабича, Б.М. Ігумнова, Т.П. Завгородньої, Г.І. Калитича, Ю.М. Кулікова, В.М. Нижника, Ю.І. Палкіна, В.А. Плаксова; підвищення ефективності праці у сфері науково-технічної та інноваційної діяльності Л.К. Безчасного, І.І. Грузнова; загальних проблем ринку праці, зайнятості, відтворення робочої сили та соціального захисту населення Г.А. Дмитренка, М.І. Карліна, М.М. Кіма, В.Є. Козака, Е. М. Лібанової, В. О. Мандибури, Л.М. Фільштейна; управління персоналом та кадрового забезпечення підприємств Є.А. Бельтюкова, І.Д. Крижка; управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил О.М. Алимова, С.І. Бандура, М.І. Долішнього, С.І. Дорогунцова, В.В. Онікієнка, С.І. Пирожкова.

Теоретичне і практичне значення вирішення зазначених питань по удосконаленню обліку та аналізу ефективності витрат на оплату праці на підприємстві визначили цільову спрямованість кваліфікаційної роботи та її основні завдання.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження сутності методичних

підходів до обліку і організації розрахунків із заробітної плати та проведені аналізу фонду оплати праці, ознайомлення із організацією документообігу розрахунків з оплати праці на підприємстві та з порядком облікового відображення виплат працівникам для надання практичних рекомендацій удосконалення цих процесів.

Для реалізації поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

– розкрити економічну сутність поняття «заробітна плата» у розрізі поглядів науковців різних періодів історії економічних учень, сутність основних функцій і принципів заробітної плати, а також її форм і видів;

– дослідити організацію документального супроводження операцій з обліку розрахунків виплат працівникам;

– підвищити інформативність звітності щодо виплат працівникам структурних підрозділів підприємства з метою забезпечення запитів різних груп користувачів;

– ознайомитись з порядком облікового відображення виплат працівникам за джерелами їх здійснення;

– провести аналіз фонду оплати праці, його структури, динаміки та аналіз витрат на оплату праці.

Об'єктом дослідження є процес обліку розрахунків з оплати праці та аналіз витрат фонду оплати праці на ТОВ «Енергохім».

Предметом дослідження є теоретичні та методичні основи обліку та аналізу здійснення підприємством розрахунків з оплати праці.

У процесі роботи використовувались такі методи дослідження: структурно-логічний аналіз (при побудові логіки та структури дипломної роботи); метод економічного аналізу (при оцінці динаміки та структури операцій з оплати праці); метод групувань (при дослідженні питання форм і видів оплати праці); різноманітні прийоми статистичних методів, зокрема порівняння – при зіставленні фактичних даних за відповідні періоди; методи аналізу та синтезу, індукції та дедукції.

У якості методологічної основи дослідження використовувалися теоретичні положення економічної науки, численні праці українських та зарубіжних учених з питань обліку оплати праці, закони України та інші нормативно-правові акти. Основні положення роботи, висновки та пропозиції базуються на використанні та узагальненні матеріалів законодавчої бази України, даних періодичних видань, електронних ресурсів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних і методичних положень і розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення обліку і аналізу розрахунків з оплати праці для забезпечення інтересів користувачів у сучасних економічних умовах для ефективного управління фондом оплати праці.

Основні результати, що відображають наукову новизну дослідження полягають у такому:

удосконалено:

– упровадження графіку документообігу розрахунків з оплати праці в облікову політику підприємства для систематизації організації обліку розрахунків з оплати праці;

– систему внутрішньої звітності (розроблено форму внутрішнього звіту «Про виплати працівникам») для чіткого контролю обсягу витрат на оплату праці, співставлення і коригування їх залежно від фінансового стану підприємства у певний період часу;

– методичні підходи до обліку виплат працівникам шляхом створення додаткових аналітичних номенклатур, що реалізовано в системі субрахунків, які сприятимуть зменшенню невідповідності даних обліку та звітності.

набуло подальшого розвитку:

– трактування поняття «заробітна плата», під яким пропонуємо розуміти грошову винагороду, яку роботодавець виплачує працівнику відповідно до трудового договору, яка є невід'ємною частиною витрат та головним мотиваційним важелем підприємства, яка включає в себе не лише оплату товару «робоча сила», але і витрати на соціальне забезпечення

працівника, оплату його особливих можливостей та досягнень;

– теоретичні засади послідовності аналізу виплат працівникам, що дає можливість надати реальну оцінку ефективності їх здійснення, доцільності витрат підприємства за рахунок збільшення вартості людського капіталу.

Основні результати дослідження, що викладені в кваліфікаційній роботі пройшли апробацію шляхом опублікування статті на тему: «Шляхи удосконалення та особливості обліку оплати праці» в журналі «Наука онлайн» (випуск №6). Була прийнята участь у наступних конференціях: «Молода наука – 2021» (м. Запоріжжя), V міжнародній студентській науково-практичній інтернет-конференції (м. Одеса), XV Міжнародній науково-практичній «Управління та соціально-економічний розвиток регіонів та держави» (м. Запоріжжя). Опубліковані наступні тези: «Заробітна плата як основа системи оплати праці і стимулювання праці», «Проблеми оплати праці», «Проблеми розрахунків з оплати праці на підприємстві».

Кваліфікаційна робота складається із вступу, 3 розділів, висновків та переліку посилань.

Загальний обсяг роботи становить 109 сторінки, на яких розміщено 7 рисунків, 16 таблиць, 19 формул та 64 пункти списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ЯК ОБ'ЄКТУ ОБЛІКУ

1.1 Еволюція наукових поглядів на тлумачення поняття «заробітна плата»

В науковій економічній літературі наявна велика кількість визначень заробітної плати, а її автори постійно роблять спроби вдосконалити визначення сутності заробітної плати та тих функцій, котрі вона в сучасних умовах ринкової економіки повинна виконувати.

Саме слово «зарплата» перекладається з англійської мови як «salary» і має латинське походження, але спочатку воно означало сіль. Сіль була саме тим продуктом, виробництво якого державою контролювалося суворо, а хто перебував на царській службі, міг її отримати.

У період промислової революції в XVIII-XIX ст. з'явилася величезна кількість робочих рук та нових професій, але в залежності від виконаної роботи оплата їх праці відбувалася здебільшого щодобово або відрядно. Не було прийнято зарплату сплачувати як фіксовану щомісячну ставку.

Створенню великих корпорацій та стрімкому збільшенню кількості співробітників сприяла індустріальна революція XIX-XX ст. Функціонування нових заводів та зростання штатів працюючих спричинив винахід електрики, телефону і телеграфу. Зарплату як фіксовану щомісячну ставку стали використовувати саме у цей період. Тоді навіть спеціальний вираз *salaryman* з'явився в Японії, тобто соляна людина або людина, що працює за зарплату, який стосовно приватних і державних службовців досі використовується [16, С. 75–76].

Доцільно почати з класиків історії економічних учень розглядати сутність поняття «заробітна плата». Відтак, У. Петті під заробітною платою

розуміє ціну праці. В той час, коли меркантилісти просто схвалювали закони, котрими фіксувався максимальний рівень заробітної плати, то знайти її об'єктивні фактори та визначити природну ціну праці намагався Петті. Він її величину визначав як вартість засобів існування. Однак Петті зводить нанівець цю правильну думку, коли писав, що мінімуму засобів існування має дорівнювати рівень заробітної плати, тобто має забезпечуватися тільки фізіологічний прожитковий мінімум людини, щоб робітників примусити працювати [2, С. 156-157].

На думку А. Сміта заробітною платою є продукт праці та природна винагорода за неї. Коли виробник працює на своїй землі власними засобами виробництва, ним одержується повний продукт праці. При капіталізмі найманий робітник отримує тільки частину цінності, що додається працею до оброблюваного матеріалу, іншу частину в якості прибутку одержує власник капіталу. Отже, Сміт вбачав не принципову, а тільки кількісну різницю між доходом простого товаровиробника і доходом найманого робітника.

За Смітом «нормальний» рівень заробітної плати виражається кількістю засобів для існування робітника та його сім'ї. Стихійним ринковим механізмом підтримується нормальний рівень заробітної плати і цей рівень залежить на ринку праці від попиту і пропозиції. Зниження до фізичного мінімуму заробітної плати робітникам загрожує їм вимиранням, натомість її значне підвищення, А. Сміт вважає, що веде до зростання народжуваності, до збільшення на ринку пропозиції робочої сили, до посилення конкуренції. Відтак зрештою знову почне знижуватися заробітна плата.

Капіталісти відіграють провідну роль у визначенні заробітної плати, як пише Сміт, вони можуть за попередньою змовою очікувати сприятливих умов для винаймання робочої сили, чого робітники зробити не можуть. Сміт вбачав позитивним високу заробітну плату і говорив, що вона може бути фактором зростання продуктивності праці.

У Рікардо заробітною платою є дохід робітника та плата за працю. Праця може виступати також як товар з природною та ринковою ціною.

«Природною ціною праці є та, яка необхідна, щоб робітники мали можливість існувати і продовжувати свій рід без збільшення або зменшення їхньої кількості». Отже, в Рікардо природна ціна праці може визначатись як цінність засобів споживання робітника і його сім'ї. Природна ціна не є незмінною: «Вона, – писав Рікардо, – змінюється в різні часи в тій самій країні і суттєво різниться в різних країнах». Хоч Рікардо й розумів, що визначається історично та залежить від традицій і рівня розвитку продуктивних сил сутність поняття «засоби існування», але в нього також спостерігаємо тенденцію до ціни мінімуму засобів існування зводити природну ціну праці.

Ринкова ціна праці - це та, яка виплачується робітникам фактично. Рікардо наголошує на її залежності від попиту та пропозиції, тобто від руху народонаселення узалежнюється рух заробітної плати. Попит на робочі руки відстає від пропозиції за умов швидкого зростання населення і, відповідно, знижується заробітна плата. У випадку, коли на ринку буде бракувати робочих рук внаслідок уповільнення приросту населення – заробітна плата зростатиме. Отже, під ринкова заробітна плата впливом руху народонаселення має тенденцію до зближення з природною [3, С. 457-465].

Сен-Симон і Шарль Фур'є, представники утопічного погляду, уявляли майбутнє суспільства, де є приватна власність, але посилюється роль трудового колективу при цьому, діють відносини справедливі і розподільчі, значущість заробітної плати зростає, в тому числі і трудового доходу, як ціни робочої сили на рівні її розширеного відтворення. Відповідно до їх вчення у соціально орієнтованому суспільстві майбутнього основою соціально-трудова відносин є саме справедливий розподіл знов створеної вартості [18, С. 374-376].

Мак-Куллохом і Дж. Ст. Миллем сформульована теорія лімітованого фонду заробітної плати, а ще раніше – Т. Мальтусом, який зазначив, що заробітну плату не може розглядати як цінність лише за власним розсудом роботодавця. Йому належить висловлювання: «ніхто так гаряче, як я, не

бажає підвищення дійсної плати за працю, котра виражається кількістю продуктів споживання, а не вимушеним підвищенням номінальної ціни праці, тобто підвищенням грошової зарплати».

Відомими вченими XVII–XVIII століть такими, як А. Маршалл, Дж. Кларк, Й. Шумпетер під час визначення ціни товару, у тому числі робочої сили, виходили з того, якими були зміни потреби в конкретному продукті праці, коли додавалась нова його порція.

Дж.Б. Кларком у його книзі «Розподіл багатства» вперше була викладена теорія граничної продуктивності. Він писав, що у кожній галузі виробництва оплата праці тяжіє до граничного продукту суспільної праці, котра може бути використана згідно з певною сумою суспільного капіталу [5, С. 180-181].

Відтак, А. Маршаллом робітник розглядався в якості раціонального суб'єкта, який крізь призму дохідності та втрат оцінює свою участь у виробництві. У тому випадку, коли втратами робітника вважати затрати праці, що вимірюється як суб'єктивна оцінка тягаря праці, то заробітна плата виступає доходом, який від цієї оцінки залежить і призначений для виплати грошової компенсації робітнику за негативні емоції. При цьому, на його думку заробітна плата дорівнює граничному продукту праці [23, С. 219-220].

У середині XIX ст. А. Тюрго підтримував теорію заробітної плати в якості мінімуму засобів існування, визначаючи для працівника сутність та розмір заробітної плати, він погоджувався з В. Петті та Ф. Кене і вважав, що заробітна плата - це результат «від продажу своєї праці іншим» і що вона «обмежена необхідним мінімумом для його існування... тим, що йому безумовно необхідно для підтримання життя» [30, С. 286-289].

Теорією залізного закону заробітної плати назвав її А.Ф. Лассаль. Суть цього закону полягає в тому, що лише мінімум засобів існування робітник завжди одержує, а не повний продукт своєї роботи. Цей закон скасувати неможливо, хоча при певних умовах його можна «обійти», тобто нейтралізувати. перетворенням робітників на підприємців через організацію

добровільних асоціацій Лассаль сподівався нейтралізувати дію закону. У подібних асоціаціях робітники б виконували одночасно і роль підприємців. Тим самим між заробітною платою і прибутком було б ліквідовано різницю, а до повного продукту праці збільшилась би винагорода робітника. Держава має дати капітал для утворення таких асоціацій. Лише за допомогою загального виборчого права можна змусити державу це зробити, що дало б можливість у законодавчий процес долучити робітників [52, С. 189-190].

На відміну від усіх представників класичної політичної економії, які під заробітною платою розуміли плату за виконувану працю, К. Маркс трактував заробітну плату найманих робітників як результат обміну робітника з капіталістом не за працю, а за робочу силу. «Характерною особливістю капіталістичної доби, – відкреслював Маркс, – є той факт, що робоча сила для самого робітника набуває форми належного йому товару». Цей товар подібно до всіх інших, має свою вартість, яка «визначається робочим часом, необхідним для виробництва, а отже, і відтворення цього специфічного предмета торгівлі».

Натомість М. Туган-Барановський висловлював іншу думку і вважав трактування К. Маркса абсурдним щодо заробітної плати в якості перетвореної ціни та форми вартості робочої сили. Український дослідник виокремив два основних фактори, від яких заробітна плата залежить: економічний або об'єктивний чинник – зростання продуктивної сили праці; соціальний або суб'єктивний чинник – соціальна сила робітничого класу [9, С. 699-700].

Заробітна плата в радянські часи розглядалася як результат дії у соціалістичному товарному виробництві закону розподілу за працею й являла собою еквівалент у грошовій формі внесеної працівником частки трудового внеску в кінцевий спільний результат праці, що забезпечувало особисте споживання працівника (винятком слугував трудовий внесок в фонд утримання непрацездатних і на задоволення спільних потреб) [19, С. 177-187].

Розвивались поступово підходи до сутності заробітної плати і в залежності від економічного розвитку змінювались. Сучасними вченими заробітна плата трактується як грошовий вираз життєвих благ.

Нами було розроблено етапи становлення поняття «заробітна плата» з метою систематизації наукових підходів до економічної сутності заробітної плати, що подано на рисунку 1.1:

1 етап. «Заробітна плата – товар споживання» – період до XVI ст. Оплатою праці слугували товари першої необхідності.

2 етап. «Заробітна плата – ціна засобів існування» – період до XVIII ст. Величина заробітної плати дорівнювала мінімум прожиткового мінімуму людини.

3 етап. «Заробітна плата – як ціна товару робоча сила» період до XX ст. Оплата праці відбувалась в залежності від попиту на товар «робоча сила».

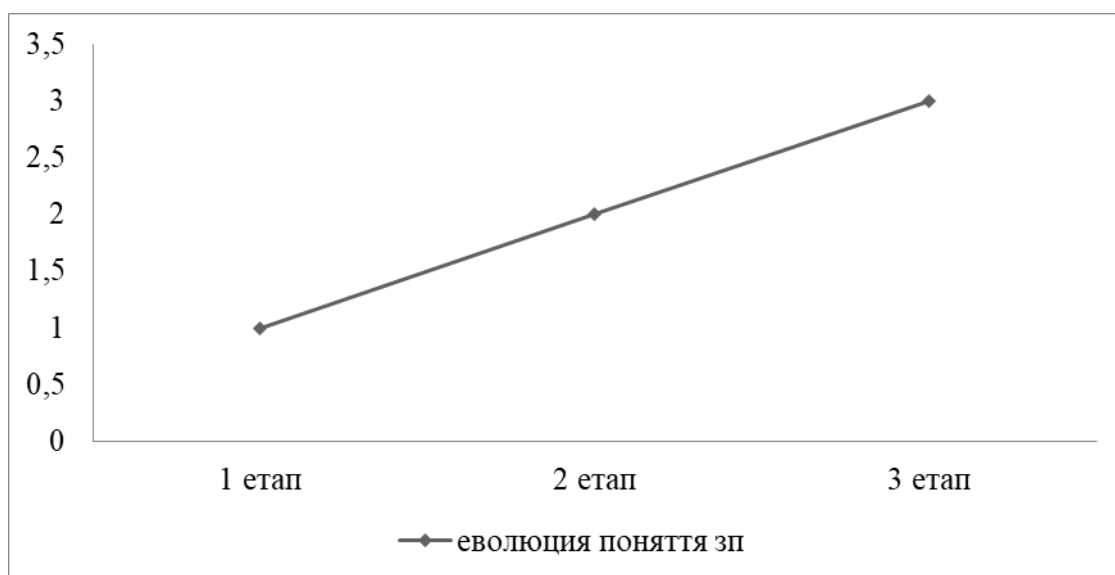


Рисунок 1.1 – Еволюція підходів до трактування поняття «заробітна плата»

На наш погляд, на визначення заробітної плати у Законі України «Про оплату праці» [46] та ст. 14 Податкового кодексу України [43] доцільно спиратись фахівцям управлінського складу та бухгалтерії. Згідно з законом,

заробітною платою є винагорода, що, як правило, обчислюється у грошовому еквіваленті, яку за виконану роботу роботодавець виплачує працівникові за трудовим договором. В свою чергу, Податковим кодексом надається більш широке поняття, тобто уточнюється, що саме за виплати відносять до заробітної плати.

Оплата праці або заробітна плата в економічній теорії – це ціна робочої сили, котра має відповідати вартості послуг та предметів споживання, завдяки чому забезпечується відтворення робочої сили, задовольняються фізичні та духовні потреби працівника і членів його сім'ї.

Отже, сутність поняття «заробітна плата» є складним, багатовимірним і з різних позицій потребує вивчення. Це схематично відображено на рисунку 1.2:

– заробітна плата як економічна категорія, що з приводу розподілу новоствореної вартості відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником.

– заробітна плата як заробіток або винагорода, як правило, обчислювана у грошовому еквіваленті, який власник або уповноважений ним представник чи орган працівникові виплачує за виконану роботу за трудовим договором.

– заробітна плата як елемент ринку праці, котрий утворюється в результаті взаємодії попиту та пропозиції, виражає собою ціну робочої сили, що використовується.

– Заробітна плата як основна частина доходу найманого працівника, який ним отримується за реалізацію своєї здатності до праці.

– заробітна плата для роботодавця як елемент витрат виробництва, що забезпечує у високо продуктивній праці матеріальну зацікавленість працівників [7, С.227-228].

До заробітної плати в економічній літературі зустрічаються різні підходи, коли авторами відбуваються спроби поєднати сучасне тлумачення заробітної плати і марксистське. Зокрема, можемо згадати О. Вороніна,

котрий стверджував, що «вартість робочої сили (витрати на її відтворення) – це, насамперед, абстрактна, теоретична категорія.

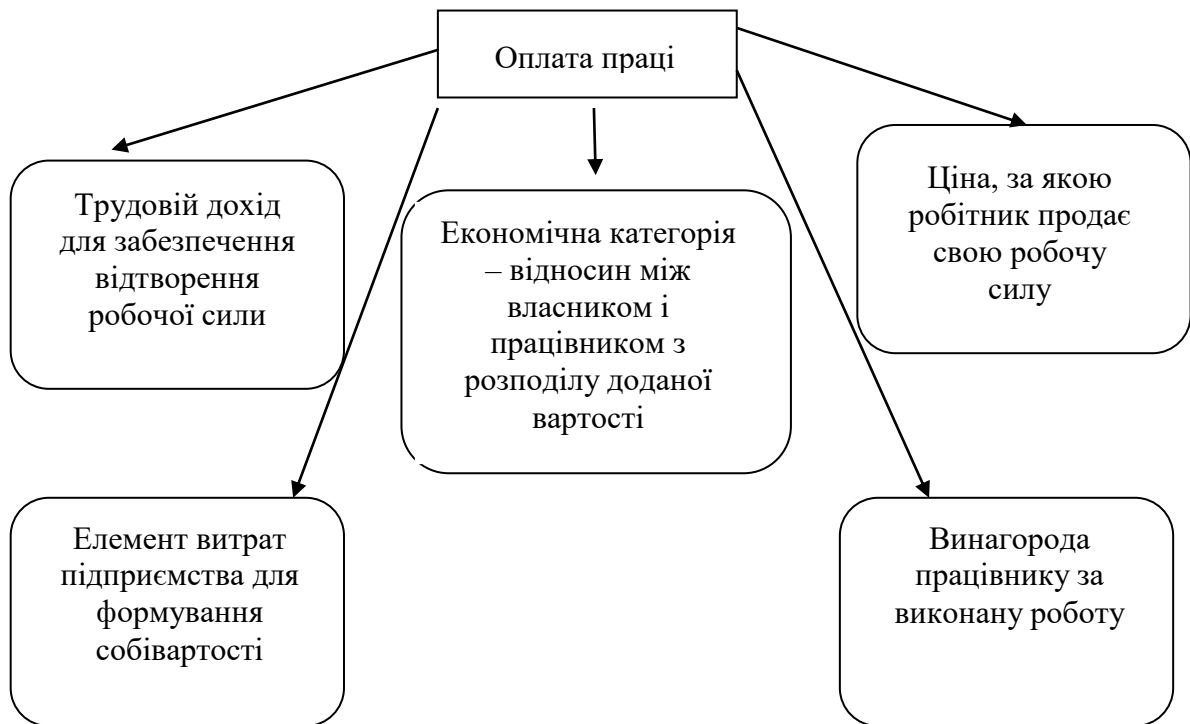


Рисунок 1.2 – Сутність оплати праці на підприємстві

Взаємовідношення між роботодавцем і найманим працівником на ринку праці мають схожість з орендними відносинами. Роботодавця цікавить не стільки повна вартість майна (робочої сили), скільки величина плати за її використання (оплата праці) упродовж терміну оренди, оскільки орендодавець (найманий працівник) залишається власником своєї робочої сили» [4, С. 20-21].

Заробітна плата в ринкових умовах трактується двояко, тобто вона одночасно виступає в якості доходу і в якості витрат на виробництво. Відтак, заробітна плата – це дохід найманого працівника, з одного боку, а один із елементів витрат виробництва – з іншого. у високій заробітній платі найманий працівник завжди зацікавлений, а роботодавцю цікаве її зниження. ця суперечність В умовах ринкових відносин вирішується в результаті взаємодії попиту з боку роботодавців на працю відповідної кваліфікації і з

боку найманих працівників її пропозицією, оскільки ринкова ціна використання найманої праці формується в результаті цієї взаємодії.

Державою одночасно регулюється ринок праці. Тому не лише економічною категорією виступає заробітна плата, але, що є суттєвим, на нашу думку, виступає категорією соціально-економічною, тому що, по-перше, концентрує і поєднує інтереси та потреби держави найманих роботодавців та працівників, а по-друге виступає найважливішим показником рівня життя. До визначення дефініції «заробітна плата» підходи науковців є неоднозначними. Саме тому пропонується розглядати її в літературі з кількох позицій, зокрема:

- зі сторони підприємця (в першу чергу, це стаття витрат, яка сприяє зниженню прибутку; в другу чергу, виступає мотиваційним чинником) і зі сторони працівника (виступає основним джерелом доходу і, як наслідок, слугує ознакою підвищення рівня життя);

- як елемент ринку праці (коли її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили);

- як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування»;

- як економічна категорія, якою відображаються стосунки між роботодавцем та найманим працівником.

Отже, щодо сутності заробітної плати існує наразі велика кількість трактувань, що пояснюється наявністю різних наукових поглядів дослідників. В таблиці 1.1 подана її систематизація.

В результаті маємо узагальнене визначення, що заробітна плата – це оплата робітнику послуг праці, яка в національній економіці відображає соціально-економічне становище та рівень життя у суспільстві, дає можливість робітникові та його сім'ї забезпечувати собі поточне споживання, а також на майбутнє споживання заощаджувати [13, С. 140-147].

Таблиця 1.1 – Дослідження поняття «заробітна плата» у літературних джерелах

Підхід	Сутність	Представники
Вартісний	Заробітна плата розглядається з позиції ціни праці, яку отримує працівник	Брезицька К.Ф, Бутинець Ф.Ф., Дубовська О.В.
Ринковий	Заробітна плата – це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили	Колот А.М., Жидовська Н.М.
Мотиваційний	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці	Калина А.В., Мочерний С.В., Пашута Н.І., Швець Л.П., Яременко Л.М.
Юридичний	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу	Васильчак С.В., Золотогоров В.Г., Петрова І.Л., Усач В.Б.

Отже, дослідивши до трактування поняття «заробітна плата» еволюцію наукових поглядів, при цьому розібравши тлумачення сучасних поглядів науковців, нами розроблено визначення заробітної плати, що усі охоплювані позиції об'єднує у собі, зокрема:

Заробітна плата – це грошова винагорода, виплачувана роботодавцем працівнику згідно з трудовим договором, яка на підприємстві виступає невід'ємною частиною витрат та головним мотиваційним важелем, що включає в себе не тільки оплату товару «робоча сила», але і витрати на оплату соціального забезпечення працівника, його особливих вмінь, можливостей та досягнень.

1.2 Функції та принципи оплати праці

Терміни «заробітна плата» і «оплата праці» вживаються на законодавчому рівні. Термін «заробітна плата» традиційно застосовується щодо оплати праці найманих працівників, ним наголошується те, що за витрачену працю та за виконану роботу виплачується грошова винагорода. Окрім того, тут результативність праці також підкреслюється.

Не лише від результатів праці залежить оплата праці конкретного

працівника, вона залежить від результатів праці та від прибутковості конкретного підприємства. Неодноразово в наукових джерелах та літературі наголошувалось, що заробітна плата повинна бути заробленою [15, С. 78-80].

Від результатів господарської діяльності підприємства, від якості та кількості праці, від умов та складності праці, професійних та ділових якостей працівника залежить розмір заробітної плати.

Джерелом коштів, котрі в межах підприємства спрямовуються на оплату праці працівників, є отриманий у результаті їхньої господарської діяльності прибуток, а на бюджетних підприємствах – кошти, котрі з бюджетів виділяються, отримуються в результаті їхньої господарської діяльності.

У функціях, які в процесі суспільного відтворення має виконувати заробітна плата розкривається також комплексний підхід до сутності заробітної плати. В сучасних наукових джерелах та літературі щодо тлумачень функцій оплати праці зустрічається достатня кількість поглядів, при цьому у різних дослідників зміст однієї й тієї ж функції може бути трактований по-різному.

Відтак, у своїх роботах Мочерний С. В. виділяє три основних функції заробітної плати, а саме: відтворювальна, стимулююча та розподільча [32, С.12-13]. Гадзевич О. І. стимулюючо-мотиваційну функцію визначає як основну функцію трудових доходів працівників, але розглядає при цьому також відтворювальну та соціальну функції заробітної плати [7, с. 164].

Такі дослідники та науковці, як Завіновська Г. Т. [7, с. 149], Калина А. В. [17, с. 165] та Петрова І. Л. [19, с. 220], виділяють чотири основні функції заробітної плати, а саме: стимулюючу, відтворювальну, соціальну та регулюючу.

Окремими вченими виділяються п'ять функцій заробітної плати, при цьому додаючи до чотирьох вищезазначених функцій ще оптимізаційну (за Колодом А.М. [26, С. 513] та Шевченко Л. С. [21, с. 185]), або функцію формування платоспроможного попиту населення, котрої притримується

Буряк П.Ю. [1, с. 95].

О.А. Грішнова, в свою чергу, розглядає шість функцій заробітної плати, зокрема: стимулююча, відтворювальна, соціальна, регулююча, оптимізаційна та функція формування платоспроможного попиту населення [4, С. 400]. На думку Слінькова В.М. заробітна плата також виконує шість функцій, але замість оптимізаційної, він виділив вимірювально-розподільчу функцію [49, С. 96-97].

Найбільшої уваги, на нашу думку, заслуговують наступні чотири функції заробітної плати, а саме: відтворювальна, стимулююча, регулююча та соціальна, що подано на рисунку 1.3:

– відтворювальна функція заробітної плати – забезпечення працівників та членів їхніх сімей для відновлення робочої сили поколінь необхідними життєвими благами. Економічний закон зростання потреб реалізується в ній. Ця функція має тісний зв'язок з певними особливостями державного регулювання заробітної плати, із визначенням такого її мінімального розміру на державному рівні, який має забезпечувати відтворення робочої сили;

– стимулююча функція заробітної плати – установлення залежності її розміру від якості та кількості праці для кожного конкретного працівника, його трудовий внесок в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна виражатись в тому, щоб заохочувати працівників до постійного покращення та підвищення результатів праці;

– регулююча, або ресурснорозміщувальна, функція заробітної плати – з урахуванням ринкової кон'юнктури оптимізація розміщення робочої сили за галузями господарства, підприємствами, регіонами;

– соціальна функція заробітної плати – при розподілі фонду споживання між власниками засобів виробництва та найманими працівниками показує міру живої праці. Заробітна плата відповідно до трудового внеску виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході. Соціальне значення цієї функції виражається в забезпеченні соціальної справедливості, по-перше, під час розподілу доходу

між власниками засобів виробництва та найманими працівниками, і по-друге, під час розподілу між найманими працівниками відповідно до результатів їхнього трудового внеску.

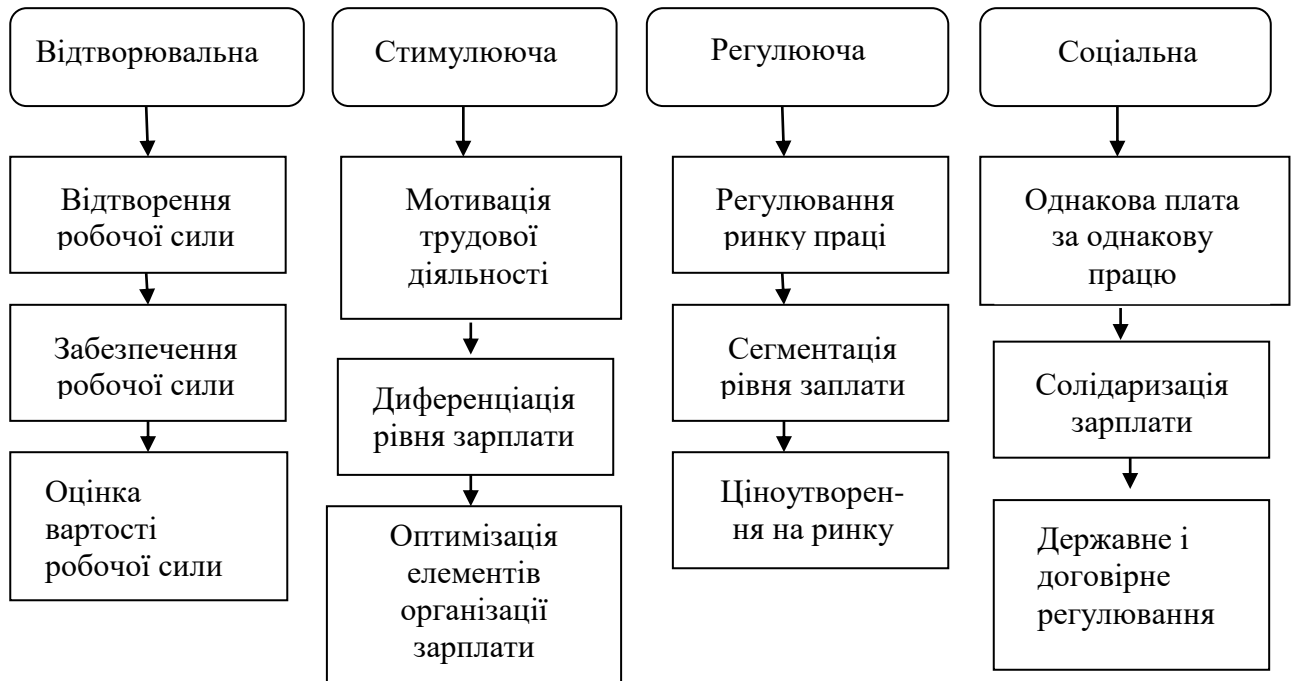


Рисунок 1.3 – Функції заробітної плати

Оптимізаційна функція заробітної плати показує, що як складова витрат виробництва заробітна плата є чинником для мотивації підприємця до раціонального використання праці, відповідно і до постійного підвищення її продуктивності через удосконалення організаційно-економічних, матеріально-технічних і соціально-економічних засобів виробництва. Виконання цієї функції веде до зростання трудових доходів найманих працівників.

Призначення функції формування платоспроможного попиту населення зводиться до узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміємо форму виявлення потреб, які, з одного боку, є забезпечені грошовими коштами покупців, і з іншого – виробництва споживчих товарів [25, с. 360].

В Україні в сучасних економічних умовах, які зумовлено нерозвиненими ринковими механізмами та недосконалими розподільними відносинами, не виконуються більшість розглянутих вище функцій та принципів організації заробітної плати.

Ситуація, коли відбувався перехід до ринку, зумовила появу таких функцій заробітної плати:

- соціальна гарантія збереження статусу за попереднім місцем роботи;
- збереження зайнятості та запобігання безробіттю при низькій заробітній платі;
- перерозподіл зайнятих за сферами та галузями економіки;
- за рахунок заборгованості із заробітної плати утримання інфляції;
- посилення мобільності робочої сили;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- спонукання на ринку праці до конкуренції.

Поставити оплату праці в залежність від колективу та якості трудового внеску кожним працівником та тим самим підвищити стимулюючу функцію внеску кожного і є основним завданням організації заробітної плати [26, С. 78-79].

Організація оплати праці включає в себе наступне:

- визначення систем та форм оплати праці працівників на підприємстві;
- розробка критеріїв та визначення розмірів можливих доплат за окремі досягнення кожного працівника та фахівця на підприємстві;
- відповідна розробка системи посадових окладів для службовців та фахівців;
- здійснення обґрунтування показників та системи преміювання співробітників.

На підставі використання низки принципів та основних положень з організації виплати заробітної плати функціонує складний механізм

організації заробітної плати, що виражається в наступному:

- в розподілі відповідно до результатів праці, кількості і якості;
- в забезпеченні порівняно з темпами зростання заробітної плати випереджальних темпів зростання продуктивності праці: «підвищення норми праці – збільшення заробітної плати»;
- в матеріальній зацікавленості у високих кінцевих результатах праці та необмеженості заробітної платні;
- в простоті та наочності оплати праці;
- в однаковій оплаті за виконання однакової праці;
- в поєднанні самостійності підприємств з державним регулюванням заробітної плати [27, С. 18-22].

Розподіл згідно з кількістю та якістю, результатами праці відбувається наступним чином. З урахуванням витрат і результатів праця має оплачуватись в залежності від її якості та кількості. Кількістю праці є маса живої праці (розумової енергії, нервової, мускульної), яка була витрачена в процесі здійснення трудової діяльності, маса праці, яка упередметнена в продукті праці. Кількість праці – це тривалість робочого часу, що вимірюється в годинах або днях (екстенсивна величина) або витрати праці за одиницю часу (інтенсивна величина). Кількістю випущеної продукції, кількістю виконаних робіт, кількістю наданих послуг певної якості виражаються витрати праці. Якість праці є складною категорією за своєю структурою, чим характеризується певний рівень кваліфікації, умови праці, народногосподарське значення галузі, оперативність, дисциплінованість, ініціативу, соціальну та творчу активність, привабливість праці, етичний та загальнокультурний розвиток працівника, рівень трудової та технологічної організації праці.

Чим більшою мірою розподіл орієнтується на результати праці, а не на витрати, тим вищою є частка елементів творчості. У науковій творчості, педагогічній творчості, технічній творчості тощо, розподіл може відбуватись

як за результатами, так і за витратами. Вище оплачується складна, висококваліфікована праця, ніж праця нижчої кваліфікації. Оскільки більш складною працею робітників створюється більша вартість, ніж простою працею, а відтворення відбувається протягом одного й того ж потрібного робочого часу більш високої вартості (ціни) робочої сили (зарплати), то для власника засобів виробництва більша додана вартість (прибуток) з'являється протягом додаткового робочого часу.

Розглянемо матеріальну зацікавленість у високих кінцевих результатах праці. Диференціація заробітної плати служить цілям посилення матеріальної зацікавленості працівників у результатах праці. Диференціація заробітної плати за міжгалузевим принципом виконує важливу роль, тобто у розвитку народного господарства залежить від місця та ролі конкретних галузей. Це є необхідним для підвищення його ефективності і пояснюється суспільною значущістю сфери застосування праці.

Оскільки реальний внесок кожного працівника у виробництво не повністю характеризують якість і кількість праці (витрати праці), то в першу чергу враховуються результати праці при диференціації заробітної плати – кількість і якість продукції, рівень використання устаткування, матеріальних ресурсів тощо. Реальний внесок кожного працівника можна встановити лише з урахуванням результатів та витрат праці, при цьому за однакову працю здійснювати однакову оплату й підвищувати його зацікавленість. Заробітна плата працівників при цьому не обмежується максимальними межами, що стає у підвищенні ефективності праці потужним посилення зацікавленості працівників [28, С. 240-246].

З одного боку, відсутність такого взаємозв'язку веде до зниження рівня реальної заробітної плати, виплати незаробленої заробітної плати, інфляції, з іншого – до отримання працівником заробітної плати, яка є занижена і не відповідає ефективності його трудового внеску, що веде до зменшення споживання духовних та матеріальних благ.

Однакова оплата за однакову працю зумовлює дотримання принципу

недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національною ознакою тощо, а також в розподілі роботи і її результатів дотримання принципу соціальної справедливості.

Простота та наочність оплати праці полягає в наступному. Оплата праці всіх категорій робітників та працівників має бути достатньо наочною та простою. Кожен працівник має добре знати, в якому розмірі і за що йому нараховується заробітна плата, при яких умовах може підвищуватися заробітна плата, рівень їх духовного й матеріального добробуту.

Розглянемо, як забезпечується простота, логічність і доступність форм та систем оплати праці, які забезпечують широку інформованість працівників щодо суті систем оплати праці. Тільки у тому випадку стимул стає стимулом, коли працівники мають про нього інформацію, і вона є зрозумілою для них, як для неспеціалістів у галузі економіки праці. Виконавці чітко повинні розуміти, у яких саме випадках буде підвищуватися розмір заробітної плати, зокрема від цього залежить рівень їхнього матеріального добробуту.

Заробітна плата для підприємства є елементом витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт або послуг і водночас являє собою головний чинник для забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Яким чином відбувається взаємозв'язок високої заробітної плати, ефективності виробництва та зростання доходів зображено на рисунку 1.4.

До собівартості відповідних видів продукції безпосередньо включається заробітна плата зайнятих у виробництві продукції (робіт, послуг) робітників [29, С. 3-4].

На результати фінансово-господарської діяльності підприємства впливають витрати на оплату праці як складові собівартості. При нормальній організації виробничого процесу про підвищення якості продукції, рівня продуктивності праці та доходу свідчить збільшення цих витрат. Під впливом різних чинників та особливостей галузі функціонування підприємства здійснюється формування витрат на оплату праці підприємства.

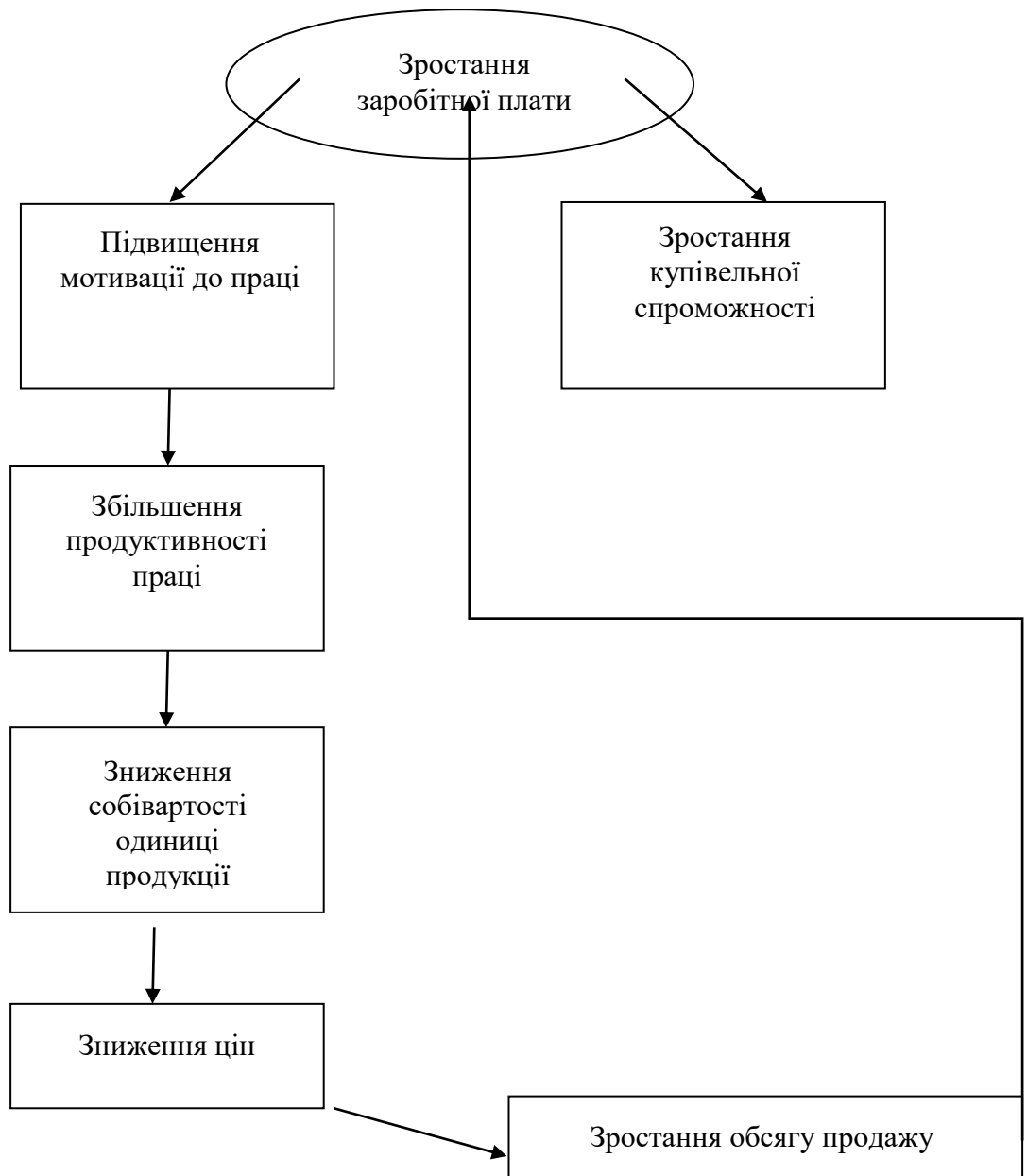


Рисунок 1.4 – Взаємозв’язок зростання обсягу продажу і зростання заробітної плати

Витрати на оплату праці умовно можна поділити на наступні групи:

- витрати на виплату основної і додаткової заробітної плати виходячи з тарифних ставок та інших видів заохочень і виплат у вигляді заохочень, премій, відшкодування вартості товарів, робіт або послуг;
- витрати на виплату за виконані роботи (послуги) відповідно до

договорів цивільно-правового характеру;

– встановлені за згодою сторін інші виплати в грошовій або натуральній формі;

– витрати на виплату авторських винагород;

– обов'язкові виплати, а також компенсації вартості послуг, що надаються працівникам у передбачених законодавством випадках;

– внески платника податків на обов'язкове страхування життя або здоров'я працівників у передбачених законодавством випадках. До валових витрат підприємства ці витрати також входять [30, С. 3-4].

1.3 Форми і види оплати праці

У формуванні системи оплати праці нових підходів вимагає сучасний етап економічної кризи в Україні, і це, в свою чергу, для підвищення продуктивності праці та ефективності управління повинно стати одним із головних стимулів. Наприклад, за 2019-2020 рр. показники рівня життя населення показують, що у структурі доходів населення знижується частка заробітної плати, міжрегіональна й міжгалузева диференціація із заробітної плати необґрунтовано посилюється. Структура оплати праці є розбалансованою, зокрема: на багатьох підприємствах базову тарифну частину заробітної плати перевищує надтарифна частина, для працівників підприємства пропорції в оплаті праці є порушеними.

Уявлення про сутність оплати і стимулювання праці істотно змінила ринкова економіка. Почався процес, коли підприємства самостійно почали розробляти конкретні форми та системи оплати праці, при цьому враховуючи фактор і особливості власного виробництва та відповідне місце на ринку.

Тому, на підприємствах в сучасних ринкових умовах для ефективної мотивації та організації заробітної плати вибір форми та системи оплати

праці набуває особливого значення, що також дає можливість правильно обирати системи та форми заробітної плати, що враховуватимуть особливості трудового процесу, завдання, котрі стоять перед конкретним робочим місцем, професією та кваліфікаційним рівнем робітника, його особисті інтереси, що є значним мотивувальним фактором та ефективним організаційним засобом.

Кількість виготовленої продукції належної якості, що є обсягом наданих послуг, або витрачений робочий час є основними вимірниками затрат (результатів) праці, тобто кількість годин або днів, протягом яких на підприємстві або в організації працівник був фактично зайнятий (працював).

Тарифна система, котра містить тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифні ставки і тарифно-кваліфікаційні характеристики є основою організації оплати праці. Діють дві форми оплати праці працівників при використанні тарифної системи – відрядна та почасова, які передбачають для різних організаційно-технічних умов праці низку систем [31, С. 59-61].

При відрядній формі за встановленими на підставі розряду працівника нормами та розцінками проводиться оплата праці. Виконання роботи відповідної складності передбачає кваліфікаційний (тарифний) розряд працівника.

Наявність кількісних показників роботи, які безпосередньо залежать від конкретного працівника і можуть піддати під точний облік, а також існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці та необхідність стимулювання зростання випуску продукції є основними умовами застосування відрядної оплати праці. Використання такої форми оплати праці потребує, щоб були встановлені обґрунтовані норми виробітку, вівся чіткий облік їхнього виконання і, найголовніше, воно не повинно призводити до ситуації з погіршенням якості продукції, порушеннями технологічних режимів, техніки безпеки, а також до перевитрачання матеріалів, сировини, енергії [32, С. 415-417].

Оплата праці робітників при погодинній формі заробітної плати

здійснюється за годинними або денними тарифними ставками, ураховуючи відпрацьований час та рівень кваліфікації, котрий визначається тарифним розрядом. Коли недоцільним є нормування роботи (наприклад, під час операцій контролю за якістю продукції) або робота взагалі не піддається нормуванню, тоді застосовується погодинна форма заробітної плати, оскільки часто змінюються зміст та послідовність виробничих операцій (обслуговування внутрішньозаводського транспорту, роботи з ремонту та налагодження устаткування, дослідно-експериментальні роботи тощо). До точності та чистоти обробки, якості продукції висовує підвищені вимоги сучасна техніка. Дотриманню цих вимог значно більше сприяє саме погодинна, а не відрядна оплата праці. За місячними посадовими окладами (ставками), як правило, здійснюється погодинна оплата праці керівників, спеціалістів та службовців.

Форми оплати праці будуть ефективними тільки в тому випадку, коли вони мають відповідність організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, потрібно враховувати конкретні умови праці та специфіку виробництва, обираючи форму оплати праці для певної категорії робітників тощо.

Характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, рівень технічного оснащення виробництва, ступінь використання виробничих потужностей і устаткування, стан нормування праці виступають основними (загальними) умовами застосування тієї чи іншої форми заробітної плати. Для різних організаційно-технологічних умов виробництва кілька систем оплати праці охоплює кожна з названих форм заробітної плати [26].

За прямої відрядної системи заробіток працівника обраховується шляхом множення кількості одиниць виробленої продукції на розцінки за одиницю продукції.

Розцінка вираховується шляхом ділення погодинної тарифної ставки на норму виробітку або шляхом множення погодинної тарифної ставки на

норму часу (у годинах), що йде на виготовлення одиниці продукції.

При непрямій відрядній системі заробіток працівника залежить від результатів праці працівників, яких він обслуговує, а не від його особистого виробітку.

Вона має застосування для оплати тих категорій допоміжних робітників (наладчиків, кранівників, ремонтників), праця яких не може нормуватись та обліковуватись, але для основних робітників значною мірою визначає рівень виробітку.

При такій системі заробіток робітника може бути розрахований за формулою 1.1 [57, с. 16]:

$$\text{Знвс} = s \times t \times \text{Квн}, \quad (1.1)$$

де s – погодинна тарифна ставка;

t – фактично відпрацьована кількість годин цим робітником;

Квн – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

Відрядно-прогресивна оплата праці передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми ($н_0$) за звичайними відрядними розцінками (P), а робіт, виконаних понаднормативний (базовий) рівень ($н_1$) – за підвищеними розцінками (p_1) залежно від ступеня виконання завдання. Отже, заробіток у цій системі визначається за формулою 1.2 [37, С. 17]:

$$\text{Зв – прог} = P \times н_0 \times p_1 \times н_1, \quad (1.2)$$

За відрядно-преміальною системою заробіток працівника складається з відрядного заробітку ($VЗ$) та премії (Π) за досягнення певних результатів та розраховується за формулою 1.3:

$$\text{Звпс} = VЗ + \Pi, \quad (1.3)$$

Застосування такої системи обмежується, зокрема стримуючими роботу всього підприємства дільницями, особливо при недостатності стимулюючих факторів підвищення якості продукції або послуг [7, с. 18].

Акордна система має відмінність в тому, що розцінки встановлюються групі працівників або працівникові не за окремі операції, а за весь комплекс робіт із чітким визначенням кінцевого строку його виконання.

За годинними або денними тарифними ставками із застосуванням нормованих завдань або за місячними окладами здійснюється погодинна оплата праці робітників. Як уже було зазначено, погодинна оплата праці керівників, спеціалістів та службовців проводиться в основному за місячними посадовими окладами або ставками.

За простої погодинної оплати заробіток працівника може бути розрахований шляхом множення годинної тарифної ставки відповідного розряду (T_c) на кількість відпрацьованих годин (t) за такою формулою 1.4 [7, с. 19]:

$$Z_{пп} = T_c \times t, \quad (1.4)$$

У зв'язку з недостатнім позитивним впливом на якість і кількість праці робітника цю систему можуть застосовувати досить рідко.

Цей недолік певною мірою усунуто у погодинно-преміальній системі. При цій системі окрім тарифного заробітку ($Z_{п}$) працівник може одержати премію (Π) за досягнення певних якісних або кількісних показників. За формулою 1.5 може бути визначений загальний заробіток [38]:

$$Z_{прем} = T_c \times t + \Pi, \quad (1.5)$$

При використанні погодинно-преміальної системи за наявності нормованих завдань заробіток може включати три частини:

– погодинний заробіток, який має розраховуватись пропорційно до відпрацьованого часу, і доплат за професійну майстерність та інтенсивність (умови) праці;

– за виконання нормованих завдань додаткова оплата, що нараховується до погодинної оплати за тарифом у процентах;

– премія за зниження трудомісткості виробів або робіт.

Система оплати за посадовими окладами є різновидом погодинно-преміальної системи, яка застосовується на підприємствах всіх галузей економіки. При такій системі оплачується робота працівників зі стабільним характером (вагари, комірники, прибиральники тощо [40, С. 165-167]).

Важливою мотиваційною складовою продуктивності зайнятості є саме заробітна плата.

Відтак, система організації праці, оплати та мотивації праці має бути спрямована на підвищення ефективності праці. При цьому можуть бути застосовані різні інструменти матеріального та морального стимулювання підходи та організаційні заходи: справедливість в оплаті праці, підвищення заробітку, поліпшення організації виробництва, добра організація праці.

В сучасних умовах господарювання для вдосконалення системи оплати праці потрібно: забезпечити своєчасну видачу робочого завдання; забезпечити підвищення рівня організації робочого місця; поліпшення технічного стану робочого місця, проведення своєчасного поточного та профілактичного ремонту, відповідної модернізації; на певному робочому місці вдосконалення координації робіт з роботою технологічно взаємопов'язаними робочими місцями та структурного підрозділу в цілому; розробити для підприємства адаптовану гнучку єдину тарифну сітку, власну прогресивну шкалу міжрозрядних коефіцієнтів, що враховують складність праці, відповідальність та рівень кваліфікації; інтенсивно упроваджувати ефективні моделі організації праці; підтримувати своєчасність та стабільність виплати заробітної плати, з урахуванням інфляції проводити її індексацію; на рівні прожиткового мінімуму забезпечити механізм послідовного

встановлення мінімальної ставки першого тарифного розряду; за наслідками роботи за місяць, квартал, півріччя і рік розробити гнучку систему індивідуального і колективного матеріального преміювання; у всіх структурних підрозділах підвищити якість і зміцнити систему нормування праці з використанням різноманітних видів нормування (норм часу, норм обслуговування, норм виробітка); гарантувати затребуваність відповідальності; різні форми контролю за роботою виконавців ширше використовувати, забезпечити гласність результатів оцінки та контролю; за різного роду порушення та упущення визначити чітку відповідальність, конкретизувати заходи дисциплінарної та матеріальної відповідальності, забезпечити їх порівняння з важкістю провини і важливістю роботи; добре працюючим працівникам створити для кар'єрного зростання оптимальні умови [41, С. 290].

Заробітна плата поділяється на *основну, додаткову, інші заохочувальні та компенсаційні виплати* згідно із Законом України «Про оплату праці».

Основною заробітною платою відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку) є винагорода за виконану роботу. Вона може бути встановлена у вигляді тарифних ставок або окладів, для робітників відрядних розцінок і для службовців посадових окладів. Заробітна плата, яка нараховується за тарифними ставками, посадовими окладами чи за середнім заробітком за відпрацьований час або виконану роботу незалежно від форм і систем оплати праці є головним елементом основної заробітної плати працівників бюджетних установ.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за особливі умови праці та за трудові успіхи й винахідливість. До неї належать доплати та надбавки до тарифних ставок посадових окладів у передбачених чинним законодавством розмірах (за високі досягнення у праці, за високу професійну майстерність, за суміщення професій (посад), персональні надбавки, за роботу у шкідливих умовах, за знання й використання іноземної мови, розширення зон обслуговування чи

збільшення обсягу виконаних робіт, інші надбавки та доплати); за виробничі показники премії працівникам, винагорода стаж роботи, за вислугу років; оплата праці неперебуваючим у штаті установи працівників, за виконання робіт відповідно до договору цивільного правового характеру; оплата праці у святкові та вихідні дні, понаднормовий час, оплата щорічних та додаткових відпусток згідно з чинним законодавством, грошові компенсації за невикористану відпустку, оплата навчальних відпусток. Виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними положеннями та системами, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або такі, які здійснюються понад установлені зазначеними актами норми, належать до інших заохочувальних і компенсаційних виплат [42, с. 167].

Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженою Міністерством статистики України від 11.12.95 № 323 встановлено Конкретний перелік усіх виплат, що належать до основної, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основною та додатковою заробітною платою, іншими заохочувальними та компенсаційними виплатами утворюється *фонд заробітної плати*, який у суворій відповідності з його цільовим призначенням має використовуватись у межах сум, передбачених кошторисом доходів і видатків з урахуванням виконання плану розгортання мережі штатів і контингентів. У генеральній угоді визначаються надбавки та доплати міжгалузевого характеру, у галузевій угоді – галузевого характеру. Наведені в цих угодах розміри доплат та надбавок є мінімальними гарантіями.

В колективних договорах підприємствами може бути розширений перелік надбавок та доплат, можуть встановлюватись свої розміри цих надбавок і доплат за рахунок прибутків, але не нижче розмірів, котрий передбачений угодами. У таблиці 1.2 наведений перелік доплат та надбавок, які передбачені генеральною угодою.

Таблиця 1.2 – Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок робітників

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
Доплати	
1. За суміщення професій	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників
2. За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватись за умови додержання нормативної чисельності працівників
3. За виконання обов'язків тимчасово відсутнього	До 100 відсотків тарифної ставки (посадового окладу) відсутнього
4. За роботу у важких та шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці – від 4 до 12 відсотків, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці – від 16 до 24 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
5. За інтенсивність праці робітників	До 12 відсотків тарифної ставки (посадового окладу)
6. За роботу у нічний час	До 40 відсотків годинної тарифної ставки(посадового окладу) за кожен годину роботи
7. На період освоєння нових норм трудових завтра	Підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
Надбавки	
1. За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок, в залежності від розряду
2. За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	Водіям 2-го класу – 10 відсотків, 1-го класу – 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
3. За високі досягнення у праці	До 50 відсотків посадового окладу
4. За виконання особливо важливої роботи на певний термін	До 50 відсотків посадового окладу

На підприємстві система преміювання працівників спрямована на те, щоб посилити матеріальну зацікавленість робітників, керівних та інженерно-технічних працівників і службовців в процесі підвищення ефективності виробництва, зростанні обсягів реалізації та поліпшенню якості продукції, збільшенню прибутків, підвищенню рентабельності підприємства та продуктивності праці.

На підприємстві роботодавцем або уповноваженим ним органом розробляються положення про преміювання керівників, професіоналів, фахівців, робітників та технічних службовців, потім має бути узгоджено з профспілками та включено до колективного договору. На великих

підприємствах роботодавець може надати право керівникам великих внутрішньовиробничих підрозділів (служб, цехів, відділів) щодо розробки та затвердження положення про преміювання робітників.

Щоб забезпечити стимулюючий вплив систем преміювання на ефективність праці робітників потрібне дотримання деяких вимог, а саме:

- встановлювати показники преміювання, які залежать від результатів праці тих або інших груп і категорій робітників;

- визначати мету преміювання, що може полягати у підвищенні якості продукції та технічного рівня, при великому попиті на продукцію обсягів реалізації та продуктивності праці, через економію усіх видів витрат зниженні собівартості продукції;

- не повинна перевищувати двох-трьох кількість показників;

- не повинні суперечити одне одному умови та показники преміювання, щоб при поліпшенні одних умов або показників не викликало погіршення інших.

Для робітників основного виробництва показниками преміювання, котрі характеризуватимуть якісні результати їх праці, можуть виступати:

- під час стимулювання поліпшення якості продукції, послуг або робіт: зростання рівня здавання продукції з першого пред'явлення, підвищення сортності (марочності) продукції; після перевірки працівниками відділу технічного контролю (ВТК) скорочення випадків повернення неякісної продукції; від інших підрозділів підприємства або споживачів відсутність претензій (рекламацій до продукції, послуг або робіт); у порівнянні з попереднім зниження рівня браку;

- під час стимулювання зниження собівартості: економія матеріалів, сировини, паливно-енергетичних ресурсів, запасних частин, інструменту;

- під час стимулювання освоєння прогресивної технології та нової техніки: коефіцієнта змінності роботи нових типів машин та обладнання; підвищення коефіцієнта завантаження устаткування; скорочення термінів освоєння нових технологій тощо [43, С. 112-113].

Для тих робітників, котрі зайняті обслуговуванням виробництва, доцільним є встановлення показників преміювання, якими безпосередньо характеризується поліпшення якості праці, а саме: своєчасний ремонт та збільшення міжремонтних періодів експлуатації устаткування; забезпечення ритмічної та безперебійної роботи устаткування основних цехів; скорочення витрат на обслуговування та ремонт устаткування; ритмічне та безперебійне забезпечення робочих місць сировиною, матеріалами, інструментом, всіма видами енергоносіїв, транспортними засобами тощо.

Доцільним є преміювання робітників-контролерів служби ВТК за виконання планових заходів щодо запобігання браку та поліпшення якості продукції, послуг та робіт, відсутність пропусків з браком продукції на наступні операції або за межами даного цеху, дільниці або підприємства в цілому, з боку споживачів відсутність рекламаций, скорочення випадків повернення продукції, деталей або вузлів, з наступних операцій, цехів, дільниць тощо [44, С. 150-155].

Як самостійні показники преміювання можуть використовуватись наведені вище показники. Відтак, за скорочення випадків повернення бракованих деталей зі складального цеху в порівнянні з нормативними показниками може бути передбачене преміювання для контролерів ВТК дільниці верстатної обробки деталей масового виробництва, за відсутність рекламаций з боку споживачів – контролерів складу готової продукції, за відсутність простоїв устаткування з їх вини незалежно від показників праці інших робітників – чергових слюсарів-ремонтників, чергових електромонтерів та налагоджувальників. На автоматизованих виробництвах та апаратних процесах, де наявні простой устаткування, що в процесі виробництва створюють загрозу невиконання плану, до таких показників обов'язково встановлюються умови преміювання – виконання плану виробництва цехом, бригадою, дільницею, якщо ці робітники займаються їх обслуговуванням.

Якісні показники праці встановлюються як додаткові при преміюванні

робітників основного виробництва. Премія за виконання або перевиконання норм виробітку, нормованих завдань, виробничих завдань тощо коригується за рівнем їх виконання.

Існують також системи, за якими за кожний відсоток перевиконання основного показника передбачається підвищення премії у відсотках замість коригуючих коефіцієнтів.

За особистий внесок у кінцеві результати роботи цеху показниками преміювання робітників є зростання продуктивності праці та прибутку, зниження собівартості продукції, виробництва продукції на експорт. За спеціальною шкалою за кожний відсоток виконання цих показників підвищується премія за індивідуальні результати праці робітника.

Щоб було можливим підвищення премій, а звідси і заробітної плати працівників, за умов зростання фонду оплати праці показники зростання продуктивності праці, обсягів прибутку, експортної продукції, зниження собівартості продукції використовуються з урахуванням рівня їх виконання у цеху або по підприємстві в цілому [45, С. 698-699].

Матеріальне стимулювання керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців може відбуватись за допомогою таких методів:

- підвищення посадових окладів;
- встановлення до посадових окладів надбавок та доплат;
- преміювання як за індивідуальні, так і за колективні результати праці.

У контракті передбачаються показники та умови для преміювання керівника підприємства [16, с. 190].

Показники для здійснення преміювання керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців основних та допоміжних цехів, котрі на своїх ділянках виробництва безпосередньо відповідають за результати роботи, мають відображати в цих структурних підрозділах результати роботи.

У відділах апарату управління, загальнозаводських службах, центральних лабораторіях та інших функціональних підрозділах в системах

преміювання колективів також використовуються показники їх конкретної діяльності при можливості їх врахування.

В ринкових умовах основними показниками діяльності підприємства є: підвищення продуктивності праці та якості продукції (робіт, послуг), збільшення обсягів реалізованої продукції та прибутку, зниження її собівартості – як правило, в структурних підрозділах підприємства можуть бути застосовані в якості основних умов преміювання працівників [47, с. 345].

На підприємстві виконання функціональних обов'язків є додатковою умовою преміювання працівників структурних і функціональних підрозділів.

При здійсненні преміювання цих категорій працівників може також застосовуватись наступне:

- показники стимулювання доходу (виконання або перевиконання плану, приріст або зростання тощо);
- показники якості (зниження втрат від браку або відсутність зростання, відсутність рекламаций від споживачів тощо);
- зниження трудомісткості продукції, запровадження прогресивних норм праці, проектної трудомісткості виробів тощо.

На індивідуальну заробітну плату працівників відділу, цеху, лабораторії, іншої служби може нараховуватися премія при організації преміювання. Можливим є застосування КТУ при розподілі премії між працівниками при колективному нарахуванні премії (сюди виключаються керівники цих служб, яким премія може бути визначена першим керівником підприємства).

Можуть виникнути і інші системи організації оплати праці та стимулювання ефективності праці керівників, професіоналів, фахівців, робітників та технічних службовців, виходячи із сучасних умов функціонування виробництва та входження в ринкову економіку.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ТОВ «ЕНЕРГОХІМ»

2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства

Товариство з обмеженою відповідальністю «Енергохім» є виробничо-інжиніринговою компанією, яка висококваліфікованими інженерами була створена в 1995 році, що в даний час входить в міжнародне об'єднання, що має спеціалізацію по проблемах водопідготовки.

ТОВ «Енергохім» виконує наступні функції:

- комплексне виконане «під ключ» управління проєктами;
- виготовлення і монтаж систем автоматизації технологічних процесів систем водопідготовки і очищення стоків з програмним забезпеченням;
- розробка технічних рішень, проєктування систем водопідготовки і очищення стічних вод, 3D моделювання;
- виготовлення і монтаж систем автоматизації різних технологічних процесів з програмним забезпеченням «під ключ»;
- реконструкція існуючих систем водопідготовки з збільшенням продуктивності і зниженням питомих витрат;
- проєктні, монтажні та пусконаладжувальні роботи в електроустановках до 35кВ;
- виробництво дренажно-розподільних систем, корпусів фільтрів, в тому числі з нержавіючої сталі
- виробництво водопідготовчого і ємнісного обладнання, в тому числі з нержавіючої сталі;
- виконання робіт з антикорозійного захисту устаткування;

- виготовлення систем автоматичного дозування реагентів;
- виробництво реагентів для корекційної обробки води котла і оборотних систем;
- навчання персоналу;
- монтаж, наладку, обстеження систем водопідготовки і очищення стічних вод;
- гарантійне та сервісне обслуговування.

У виборі і виготовленні обладнання для проєктованих і реконструйованих об'єктів, а також гнучку цінову політику при їх реалізації запропонувати оптимальні рішення дозволяє наявність власного виробництва.

На досліджуваному підприємстві працює висококваліфікований персонал, який має великий досвід розробки, реалізації та експлуатації проєктів в галузі водопідготовки і очищення стоків, забезпечуючи при цьому комплексний підхід до реалізації проєктів щодо проєктування, виготовлення і постачання устаткування, обстеження та прийняття технічних рішень, монтаж, сервісне обслуговування і налагодження в рамках єдиної структури підприємства. На підприємстві застосовуються передові технології та приймаються найбільш ефективні рішення, гарантується оптимальна віддача під час реалізації інвестиційних проєктів. З вітчизняними та зарубіжними підприємствами та філіями існують партнерські зв'язки та наявний досвід роботи, наявні партнери в різних регіонах України, Молдови, Білорусі.

В Молдові (Кишинів) та міжнародною організацією по сертифікації IQNET по відповідності міжнародному стандарту ISO 9001-2015 сертифікована система менеджменту якості компанії ТОВ «Енергохім».

Устаткування проводиться відповідно до ТУ, має в наявності всі необхідні дозвільні документи, гігієнічні висновки та сертифікати відповідності.

На підприємствах різних галузей промисловості України, Білорусії та Молдови успішно експлуатується устаткування і продукція ТОВ

«Енергохім».

ТОВ «Енергохім» являє собою виробничо-інжинірингову компанію, що займається реалізацією комплексних проєктів з водопідготовки, хімводоочищення та споруд очистки промислових стоків на промислових підприємствах «під ключ».

Серед сфер діяльності підприємства можна назвати наступні: металургія, металообробка, техніка, промислове обладнання, верстати та комплектуючі, нерухомість, будівництво, проєктування, експлуатація, добрива, хімічне виробництво.

Компанія налічує більше 150 висококваліфікованих співробітників, які мають досвід роботи на виробництві та в проєктних інститутах. Відтак, можна відзначити, що на рахунку даної компанії є більше 400 успішно реалізованих проєктів по очищеній воді різного призначення і стоків з сумарним подаванням більше 85 000 м³ / год.

Підприємство приділяє особливу увагу у своїй роботі скороченню стоків від основного обладнання замовника, а також шляхом підвищення їх ефективності скороченню стоків установок з водопідготовки. В даному випадку це досягається через проведення організаційно-технічних заходів, а також забезпечення модернізації існуючого обладнання.

Всі запропоновані підприємством заходи мають гарантований екологічний або економічний ефект.

Структуру компанії можна представити наступним чином:

- проєктно-конструкторський відділ;
- інжиніринговий відділ (водопідготовка, очистка / утилізація стоків, реагентному обробка);
- виробничий відділ;
- цех з виробництва дренажно-розподільних систем і фільтруючих елементів;
- цех з виробництва фільтрувального і ємнісного обладнання;
- цех з виробництва реагентів;

- збиральний цех;
- монтажна дільниця;
- ділянка антикорозійного захисту обладнання;
- відділ технічного контролю;
- відділ постачання;
- відділ зовнішньоекономічної діяльності та логістики.

Серед послуг, що надаються підприємством можна відзначити наступні:

- лабораторні або дослідно промислові випробування технологій, реагентів та обладнання;
- обстеження / оцінка існуючих ВПУ, ХВО, водооборотних циклів (ВГЦ), споруд очистки стоків, водохімічний режим (ВХР) котлів та тепломережі;
- розробка техніко-економічного обґрунтування (ТЕО), при впровадженні запропонованих заходів проведення розрахунків капітальних та експлуатаційних витрат;
- щодо досягнення поставлених Замовником цілей розробка організаційних і технічних рішень;
- ремонт / модернізація обладнання Замовника;
- складання ТЗ, проектування, узгодження, проходження експертиз і здача проєктів;
- виготовлення і постачання нестандартного і серійного обладнання на майданчик Замовника, в тому числі негабаритного будь-яким видом транспорту;
- нанесення для ємностей і фільтрів полімерної антикорозійного захисту Purosafe;
- монтаж, шеф-монтаж обладнання;
- налагодження ВХР;
- пуско-наладка обладнання;
- гарантійне та пост-гарантійне обслуговування;

- відмивання і консервація обладнання;
- складання інструкцій з експлуатації та ремонту, навчання персоналу Замовника, передача обладнання в експлуатацію;
- проектування, впровадження та налагодження систем часткової і повної автоматизації процесів.

ТОВ «Енергохім» випускається водопідготовче обладнання, зокрема: фільтри-пастки, фільтри, допоміжне обладнання (солерозчинники, баки-мірники, баки зберігання реагентів).

ТОВ «Енергохім» забезпечує проведення систематичної роботи з підвищення якості та характеристик продукції, яка випускається підприємством, розробка нових конкурентоспроможних двигунів, налагодження мережі сервісного обслуговування, наближену до тих регіонів, де експлуатується їх техніка, для утримання своїх позицій на світових ринках.

Маркетингова політика ТОВ «Енергохім» має чітке спрямування на збереження традиційних ринків збуту для своєї продукції і освоєння нових. З 2016 року підприємство розвиває співпрацю з давніми партнерами з різних регіонів світу, з компаніями, партнерські відносини з якими зав'язалися в останні роки (компанії з Польшею, Естонією, Литвою, Болгарією, Латвією).

Розроблені ТОВ «Енергохім» технології та обладнання застосовують близько 300 підприємств, серед яких Ровенська АЕС, Запорізька АЕС, Запорізький титано-магнієвий комбінат, Криворозька, Єнакієвський металургійний комбінат, Курахівська, Бурштинівська ТЕС, Придніпровська, ПАТ «Запоріжкокс», ПАТ «Макеєвське», ПАТ «Ровноазот», ПАТ «ДніпроАзот», ПАТ «Мотор-Січ», ПАТ «Завод напівпровідників».

Великим інтересом, який проявляють до них наші постійні і потенційні партнери підтверджується високий потенціал нових виробів ТОВ «Енергохім». Прямі контракти з авіапідприємствами і експлуатуючими організаціями на поставку продукції, надання послуг з отриманням всіх необхідних державних дозволів та дотримання всіх юридично-правових норм

є основними каналами збуту продукції. На підприємстві забезпечено функціонування системи внутрішньofірмового експортного контролю, що з генеральним дозволами дозволяє працювати, а це, в свою чергу, істотно спрощує та прискорює здійснення експортних поставок.

Підприємством використовуються в організації збуту продукції наступні методи, зокрема:

- прямі контакти представників підприємства з потенційними замовниками і через регіональних агентів, включаючи прийом делегацій, переговори, взаємні візити, консультації і т.д.;

- з метою визначення пріоритетів та реалізації комерційно вигідних проєктів виробництва і продажу авіаційної та наземної техніки маркетингові дослідження ринків збуту;

- для підвищення якості та оперативності супроводу продукції в експлуатації створення мережі центрів сервісного обслуговування;

- контакти документарного характеру (листи, комерційні пропозиції, звернення і т.п.);

- участь в престижних тематично пов'язаних з виробленою підприємством продукцією спеціалізованих виставках;

- цілеспрямованість рекламної компанії по просуванню продукції на нові ринки, публікації в спеціалізованих журналах і каталогах.

Визначити загальну вартість майна підприємства дозволяє загальна фінансова оцінка стану засобів підприємства по балансу підприємства, а також визначити величину оборотних і необоротних активів. Для підтвердження кредитоспроможності підприємства необхідна реальна оцінка активів і пасивів балансу. У таблиці 2.1 приведена аналітична характеристика засобів підприємства.

За звітний період за рахунок зростання оборотних коштів підприємства зросло на 4654,2 тис. грн. майно підприємства. Таким чином зросли матеріальні оборотні кошти підприємства, тобто зросли виробничі запаси, на розрахунковому рахунку та в касі зростання грошових коштів підприємства

обумовлене реалізацією необхідної кількості готової продукції та виробничих запасів. Також ми може спостерігати зростання частки матеріальних оборотних активів та грошових коштів у відсотках відповідно до оборотних активів. При цьому помітне зменшення частки оборотних активів у відсотках відповідно до основних засобів підприємства.

Таблиця 2.1 – Аналітична характеристика майна ТОВ «Енергохім» у тис. грн.

№	Показники	На початок 2020 р.	На кінець 2021 р.
1	Всього майна (валюта балансу)	20407,5	25061,7
2	Основні засоби та необоротні активи	6053,8	6711,4
3	Оборотні активи	14353,7	18350,3
4	У % основних засобів	30	27
5	У % оборотних засобів	70	73
6	Матеріальні оборотні активи	10220,2	13140,7
7	У % до оборотних активів	71	72
8	Грошові кошти та дебіторська заборгованість	4133,5	5209,6
9	У % до оборотних активів	29	28

У таблиці 2.2 зведена інформація щодо оцінки власних та позикових коштів у майні підприємства.

Таблиця 2.2 – Оцінка власних та позикових коштів вкладених у майно ТОВ «Енергохім»

№	Показники	На початок 2020 р.	На кінець 2020 р.	Відхилення
1	2	3	4	5
1	Всього майна (валюта балансу)	20407,5	25061,7	+4654,2
2	Власні капітал підприємства	14453,1	16620,9	+2167,8
3	У % до майна підприємства	71	66	-5
4	Позикові кошти підприємства	5954,4	8440,8	+2486,4
5	У % до майна підприємства	29	34	+5
6	Довгострокові	-	-	-

	зобов'язання			
--	--------------	--	--	--

Продовження таблиці 2.2

1	2	3	4	5
7	У % до майна підприємства	-	-	-
8	Короткострокова заборгованість	5954,4	8440,8	+2486,4
9	У % до майна підприємства	100	100	-

Власні кошти підприємства складають велику частку у складі джерел коштів підприємства, які за звітний період збільшилися на 2167,8 тис. грн., але при цьому у валюті балансу питома вага власних коштів знизилась на 5 %. За звітний період позикові кошти підприємства збільшились на 2486,4 тис. грн., при цьому у загальному майні підприємства їх частка також зросла на 5 %. Зокрема, за рахунок зростання довгострокових зобов'язань на кінець звітного періоду відбулося збільшення.

У таблиці 2.3 наведені розрахунки коефіцієнтів фінансової стійкості даного підприємства.

Таблиця 2.3 – Зведена таблиця коефіцієнтів фінансової стійкості підприємства

№ з/п	Показники	Умовні позначення	На початок 2020 р.	На кінець 2020 р.	Відхилення
1	Коефіцієнт автономії	Ка	0,72	0,66	-0,06
2	Коефіцієнт маневреності оборотних коштів	Км	0,99	1,1	+ 0,11
3	Коефіцієнт оборотності обігових коштів	Коок		0,63	
4	Коефіцієнт відношення власних і позикових коштів	Кв/п	0,41	0,5	+ 0,09

Реалізації основного принципу господарської діяльності сприяє фінансова діяльність підприємства, тобто самостійність підприємства в

комерційній діяльності. Прибутком окупаються вкладені ресурси підприємства. Для формування і ефективного використання потреби у власних фінансових ресурсах в першу чергу задовольняються за рахунок грошових надходжень від власної діяльності та реалізації продукції і товарів.

Без раціонального розподілу обсягу робіт між секторами, а всередині секторів між окремими працівниками, неможливе ведення бухгалтерського обліку та успішного функціонування централізованої бухгалтерії.

Головний бухгалтер забезпечує розподіл функцій між секторами, раціональну організацію документообігу, вдосконалення технології облікового процесу, при цьому керуючись Положенням про головних бухгалтерів підприємств, Положенням про централізовану бухгалтерію та іншими нормативними документами. До обов'язків головного бухгалтера відносяться: забезпечення на підприємстві ведення обліково-контрольних робіт, проведення економічного аналізу фінансово-господарської діяльності підприємства з метою виявлення внутрішніх резервів, достовірності та правильної постановки бухгалтерського обліку, раціонального витрачання грошових коштів і товарно-матеріальних цінностей, ліквідації втрат і невиробничих витрат тощо. Головним бухгалтером вирішуються основні питання, а повсякденні тактичні завдання – його заступниками та керівниками секторів.

Заступником головного бухгалтера виконуються заходи щодо вдосконалення організації обліку; забезпечення складання звітності та облікових реєстрів, своєчасного проведення інвентаризації грошових коштів та цінностей, аналізу результатів господарської діяльності підприємства; розробляються графіки документообігу. До функцій заступника головного бухгалтера відносяться: оперативне керівництво структурними підрозділами (секторами), контроль за дотриманням графіків виконання облікових робіт, правильністю складання розрахунків та ведення бухгалтерського обліку тощо. Заступники спільно з головним бухгалтером домагаються ефективного використання засобів автоматизації та механізації обліку.

На ТОВ «Енергохім» в бухгалтерії існують наступні сектори, зокрема:

- сектор обліку товарно-матеріальних цінностей;
- сектор обліку основних засобів і нематеріальних активів;
- сектор методології і аудиту бухгалтерського та податкового обліку та звітності;
- сектор по обліку заробітної плати;
- сектор обліку розрахунково-фінансових операцій;
- сектор обліку виробництва.

Сектором обліку основних засобів та товарно-матеріальних цінностей ведеться бухгалтерський облік основних фондів, матеріалів, запасних частин, організовується інвентаризація основних фондів і товарно-матеріальних цінностей, обробляється документація за підсумками інвентаризації, звіти матеріально відповідальних осіб, нараховуються суми амортизації і відсотки зносу основних засобів, а також малоцінних і швидкозношуваних предметів, ведеться облік розрахунків з постачальниками.

Сектором заробітної плати здійснюється бухгалтерський облік операцій по заробітній платі, розрахунки по утриманню податків з робітників і службовців, по соціальному страхуванню, розрахунки з депонентами, з іншими дебіторами і кредиторами, позиках на індивідуальні потреби та ін. На основі табелів з обліку робочого часу, наказів про відпустки, звільнення і переміщення працівників, документи з обліку виробітку, листків непрацездатності тощо виробляються розрахунки з робітниками і службовцями.

Сектором обліку розрахунково-фінансових операцій ведеться облік в касах підприємства наявності і руху грошових коштів, на розрахунковому рахунку в банку, переказних операцій, грошових коштів в дорозі тощо. Тут з підзвітними особами здійснюються розрахунки, розрахунки з відшкодування матеріального збитку внаслідок псування товарно-матеріальних цінностей, недостач або втрати, зловживань з поштовими

відправленнями або розкрадань, перекладними засобами. У даному секторі враховуються внутрішньовідомчі розрахунки, з іншими дебіторами і кредиторами, умовні цінності, знаки поштової оплати, бланки суворої звітності, а також дебіторська заборгованість, раніше списана в збиток.

Сектором обліку виробництва ведеться облік доходів та витрат фондів економічного стимулювання, по експлуатації засобів зв'язку та допоміжних господарств і виробництв, доходів від додаткових послуг та інших фондів. У секторі також аналізуються внутрішньовідомчі розрахунки вільного залишку прибутку, перерозподілу оборотних коштів, перевищення тарифних доходів над власними, плати за фонди і ін.

Одним з найважливіших та складних ділянок облікової роботи, яка вимагає оперативних та точних даних є облік праці і заробітної плати. У ньому відбиваються витрати робочого часу, зміни в чисельності працівників, фонди заробітної плати за категоріям працівників та видами виплат, премії та інші виплати, котрі сплачуються понад фонду заробітної плати, розрахунки по кожному працівнику даного підприємства. За використанням трудових ресурсів та виконанням плану продуктивності праці, витратою фонду заробітної плати, чисельністю персоналу, співвідношення продуктивності праці та середньої заробітної плати здійснюється контроль на підставі вище наведених даних.

Всі показники, якими характеризуються використання праці на підприємстві та її оплата, діляться на групи за їх призначенням, а саме:

- при розрахунках з робітниками та службовцями – кількість і якість затраченої праці, відпрацьований час;
- при складанні державної звітності – фонд заробітної плати і виплати з фонду матеріального заохочення, середньооблікова чисельність, виробіток одного працюючого, відпрацьований час робітниками, середні відсотки виконання норми виробітку за професіями в основних і допоміжних цехах;
- при підведенні підсумків виконання індивідуальних планів кожним робітником – зростання виробітку в порівнянні з попереднім періодом.

На ТОВ «Енергохім» бухгалтерський облік повинен забезпечувати точний розрахунок заробітку кожного робочого згідно з кількістю та якістю витраченої праці, системами та формами його оплати і своєчасною виплатою, а також правильний та чіткий підрахунок утримань із заробітної плати. Показники чисельності персоналу і витрат робочого часу групуються і узагальнюються в оперативному обліку. В статистичному обліку узагальнення показників виконання плану з праці та заробітної плати використовуються дані бухгалтерського та оперативного обліку.

На підприємстві особливо проявляється Єдність системи обліку на ділянці обліку праці та заробітної плати під час використання одних і тих саме джерел інформації. На підприємстві за окремими стадіями можна розглядати узагальнення даних первинного обліку.

2.2 Документування господарських операцій з обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

Облікова політика даного підприємства є основним документом, котрим визначається порядок організації документального оформлення щодо розрахунків з оплати праці.

На ТОВ «Енергохім» первинні документи складаються відповідальними за здійснення господарської операції працівниками підрозділу безпосередньо в момент її здійснення, якщо це здійснити неможливо – після її закінчення протягом двох днів. Для обліку господарських операцій в бухгалтерію здаються первинні документи не пізніше трьох днів з моменту їх оформлення. Для первинних документів, які мають не затверджені нормативно-правовими актами форми, повинні містити наступні реквізити:

– назва документу;

- дата та місце його складання;
- найменування підприємства, від імені якого складається документ;
 - зміст, об'єм та одиниця виміру господарської операції;
- посади осіб, відповідальних за виконання господарських операцій та коректність їх оформлення;
- особисті підписи, прізвища та ініціали осіб, відповідальних за виконання господарських операцій та коректність їх оформлення.

Наказом Міністерства статистики України були затверджені з обліку особового складу наступні первинні документи (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4 – Типові форми первинних документів з обліку розрахунків з оплати праці

№ з/п	Номер типової форми	Назва типової форми
Кадрова документація		
1	П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
2	П-2	Особова картка
3	П-3	Алфавітна картка
4	П-4	Особова картка фахівця з вищою освітою, який виконує науково-дослідні роботи
5	П-5	Наказ про переведення на іншу роботу
6	П-6	Наказ про надання відпустки
7	П-7	Список про надання відпустки
З обліку використання робочого часу		
8	П-8	Наказ про припинення дії трудового договору
9	П-12	Табель обліку використання робочого часу у та розрахунок заробітної плати
10	П-13	Табель обліку використання робочого часу
11	П-14	Табель обліку використання робочого часу
12	П-15	Список осіб, які працювали понаднормово
13	П-16	Листок обліку простоїв
З обліку розрахунків з працівниками з оплати праці		
1	П-49	Розрахунково-платіжна відомість
2	П-50, П-51	Розрахункова відомість
3	П-52	Розрахунок заробітної плати
4	П-53	Платіжна відомість
5	П-54, П-54А	Особовий рахунок
6	П-55	Накопичувальна картка виробітку та заробітної плати

Згідно з вимогами наказу про облікову політику ТОВ «Енергохім»

керівники підрозділів та служб підприємства, які займаються оформленням первинних документів, забезпечують дотримання порядку по їхньому заповненню. У випадку, коли первинні документи складаються несвоєчасно, в них недостовірно відображені дані або оформлено з порушеннями законодавства та нормативних вимог, в тому випадку на посадових осіб, які склали первинний документ, покладається відповідальність (додаток А).

Із підприємством працівник вступає у трудові відносини, після виходу по підприємству відповідного наказу про прийняття на роботу співробітника або підписання трудового договору. Дана процедура повинна супроводжуватись такими документами, як:

а) Від працівника необхідні:

- 1) заява про прийом на роботу;
- 2) ксерокопія паспорта та реєстраційного номера облікової картки платника податків;
- 3) трудова книжка (якщо основне місце роботи);
- 4) документи про освіту, грамоти, сертифікати і тд.;
- 5) довідка з медичного закладу, військовий квиток тощо.

б) Від роботодавця необхідні:

- 1) наказ або розпорядження про прийняття на роботу;
- 2) трудовий договір (колективний договір);
- 3) особова картка (особова справа, особовий листок з обліку кадрів тощо).

Уповноважена особа від підприємства несе відповідальність за правильне оформлення трудової книжки. На ТОВ «Енергохім» відділ кадрів заповнює трудові книжки. Працівники відділу кадрів спираються на інструкцію № 58 під час заповнення трудових книжок.

На досліджуваному підприємстві організовано табельний облік робочого часу. Табелем є первинний документ з обліку відпрацьованого часу.

Табельником, майстром або іншими уповноваженими особами, котрим доручено вести табельний облік, табель складається в одному примірнику і

має бути у встановлені на підприємстві терміни поданий до бухгалтерії. На ТОВ «Енергохім» секретарем кожного цеху складається табель обліку робочого часу, а потім надсилається в автоматизованому режимі через систему до розрахункового відділу.

У таких табелях обов'язково повинні бути вказані наступні дані: цех, табельні чотиризначні та семизначні номери, прізвище, ім'я, по-батькові, посада.

До розрахункового відділу також передаються табелі з понаднормово відпрацьованим часом, які мають бути складені секретарями цеху або структурного підрозділу.

На підприємстві «Енергохім» робітники можуть працювати понаднормово або у нічний час тільки за письмовим розпорядженням керівництва цеху, яке у відділі нормування праці та фінансовому відділі має бути завізованим.

Бухгалтерами розрахункового відділу ведеться розрахунок заробітної плати та нарахувань на неї в автоматизованому режимі за допомогою комп'ютерної системи SAPR3 на основі всіх поданих первинних документів. Вони використовують шифратор нарахувань та утримань для класифікації виплат працівникам та утримань з таких виплат [49, С. 180].

Для здійснення виплат заробітної плати повинні бути сформовані розрахунково-платіжні відомості або платіжні відомості. Розрахунково-платіжною відомістю є зведений документ, яким відображаються розрахунки з робітниками і службовцями по оплаті праці.

Також на кожного працівника повинен бути сформований так званий «корінець», у якому зазначаються основні дані, котрі в подальшому допоможуть швидко ідентифікувати працівника, кількість фактично відпрацьованих годин, кількість невідпрацьованих годин з поважних та неповажних причин, понаднормово відпрацьованих, зазначені коди нарахувань та суми, також коди утримань та суми здійснюваних виплат працівнику.

Застрахованій особі у формі матеріального забезпечення надається допомога по тимчасовій непрацездатності, що частково або повністю компенсує втрату його зарплати (доходу) під час настання страхових випадків. В таблиці 2.5 представлено Порядок надання лікарняного по деяких страхових випадках.

Таблиця 2.5 – Порядок надання лікарняного на ТОВ «Енергохім»

Страховий випадок	Умови надання допомоги	Тривалість виплати
Тимчасова непрацездатність внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком	Допомога за перші 5 календарних днів надається за рахунок коштів власника підприємства, починаючи з 6-го дня – за рахунок коштів ФСС з ТВП (ст. 2 Закону № 2213)	За весь період непрацездатності – до її відновлення або до встановлення інвалідності.
Необхідність догляду за хворою дитиною віком до 14 років	Надання з 1-го дня непрацездатності за рахунок ФСС з ТВП	Не більше ніж за 14 календарних днів
Необхідність догляду за хворим членом сім'ї		Не більш як за 3 календарні дні, а у виняткових випадках, з урахуванням тяжкості хвороби члена сім'ї та побутових обставин, – не більш як за 7 календарних днів
Догляд за дитиною віком до трьох років або дитиною-інвалідом до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за дитиною		За весь період захворювання
Карантин, накладений органами санітарно-епідеміологічної служби	Надається з 1-шого дня	За весь час відсутності на роботі у зв'язку з карантинном

До розрахункового відділу головної бухгалтерії передається лікарняний лист для виплати допомоги з тимчасової непрацездатності, де на підставі отриманих даних бухгалтерами робляться розрахунки. Дуже важливим є те, що лікарняний повинен бути заповнений згідно з вимогами. Тому необхідно перевіряти наявність реквізитів, таких як: первинний чи вторинний лікарняний, штампи медичного закладу, амбулаторний чи стаціонарний

режим, страховий випадок, у випадку вторинного – наявність номеру первинного лікарняного, стаж працівника тощо.

Виходячи із середньоденної заробітної плати застрахованої особи за розрахунковий період розраховується допомога по тимчасовій непрацездатності. Відповідно до порядку № 1266 останні 12 календарних місяців є розрахунковим періодом, що передує тому періоду, в якому настав страховий випадок, або фактично відпрацьовані календарні місяці.

Згідно з порядком № 1266 застосовується показник середньоденна заробітна плата для проведення розрахунку страхових виплат та оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за кошти роботодавця. У п. 3 даного порядку вказано, що шляхом ділення нарахованої заробітної плати за 12 календарних місяців (розрахунковий період) на кількість календарних днів зайнятості в розрахунковому періоді без урахування не відпрацьованих по поважним причинам календарних днів, розраховується цей показник.

Крім того, від величини страхового стажу застрахованої особи залежить розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності. В п.5 порядку №440 встановлена така залежність, що показано в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Розмір лікарняного відповідно до страхового стажу (у % до середньоденної заробітної плати)

№ з/п	Страховий стаж	Розмір лікарняного у % до середньоденної заробітної плати
1	До 3 років	50
2	Від 3 до 5 років	60
3	Від 5 до 8 років	70
4	Більше 8 років	100

Існують випадки, при настанні яких лікарняний має бути виплачений у розмірі 100 % від середньоденної заробітної плати незалежно від страхового стажу, зокрема це:

- один із батьків (особа, яка їх замінює), який доглядає хвору дитину

віком до 14 років, потерпілу від Чорнобильської катастрофи;

– ветерани війни та особи, на яких поширюється дія Закону про статус ветеранів;

– особи, віднесені до жертв нацистських переслідувань за Законом № 1584;

– особи, віднесені до 1-3 категорій «інвалідів» постраждалих унаслідок Чорнобильської катастрофи;

– донори, які мають право на пільгу за ст. 10 Закону про донорство.

Звертаємо увагу: на підставі копії лікарняного і довідки про зарплату з основного місця роботи працівник може отримати оплату за листком непрацездатності за основним місцем роботи або на роботі за сумісництвом.

До розрахунків по заробітній платі належать не тільки оплата за відпрацьовані години, але і за інші нарахування, що мають обов'язковими первинними документами супроводжуватись.

Лише на основі надання донорської довідки виплачується донорська допомога. Можна відзначити, що середня заробітна плата повинна розраховуватись за одну годину. Для проведення розрахунку беремо заробітну плату, нараховану за останні два місяці (сюди входить основна, додаткова заробітна плата та премії), яку ділимо на кількість відпрацьованих годин. На основі наказу із цеху або структурного підрозділу розраховується премія, при цьому в наказі обов'язково вказуються код премії (за шифратором нарахувань) та обов'язкові реквізити, такі як табельний номер, ПІБ, посада та сума премії. На підставі наказу з цеху та відомості на виплату доплат робітникам із фонду оплати праці також нараховуються відповідні доплати. В обов'язковому порядку накази на премії та на доплати повинні бути завізовані у керівника цеху, головного бухгалтера, керівника фінансового відділу.

На прикладі умовної ситуації розглянемо порядок надання лікарняного за сумісництвом. Працівник-сумісник слюсар-ремонтник підприємства Довгун В.С. у лютому 2020 року приніс наступний пакет документів:

– копія листка непрацездатності (завірену підписом і печаткою основного цеху), де зазначено, що він хворів з 19.02.20 р до 28.02.20 р .;

– довідка про заробітну плату з основного місця роботи, відповідно до якої сумарна зарплата за основним місцем роботи і за сумісництвом не перевищує граничної суми (тому в розрахунок лікарняних має браться вся сума зарплати за місцем роботи за сумісництвом).

Страховий стаж працівника становить 8 років, тому лікарняний йому нараховується у розмірі 100%. На підприємстві Довгун В.С. працює з 27.12.16 р.

Розрахунковий період для нарахування лікарняних становить один місяць – з 01.01.20 р по 31.01.20 р Заробітна плата в зазначений період – 3 200,00 грн.

Середньоденна заробітна плата становить : 3 200 грн. : 29к.д. = 110,34 грн. Розрахуємо суму допомоги:

– за перші 5 днів хвороби (за рахунок роботодавця) $110,34 \text{ грн.} \cdot 5 \text{ к.д.} = 551,7 \text{ грн.}$

– починаючи з 6 дня (за рахунок фонду соціального страхування) $110,34 \text{ грн.} \times 5 \text{ к.д.} = 551,7 \text{ грн.}$

На засіданні комісії із соціального страхування було прийнято рішення про надання Довгун В.С. допомоги по тимчасовій непрацездатності., оскільки лікарняний був заповнений згідно з вимогами. Були наявні всі необхідні реквізити та інформація: лікарняний, страховий випадок первинний, режим амбулаторний, стаж працівника, штампи медичного закладу.

Далі розглянемо приклад заповнення другої частини лікарняного, який повинен заповнюватись на підприємстві в цеху та бухгалтерії, що наведено на рисунку 2.1.

Застрахованій особі надається допомога по вагітності та пологах у формі матеріального забезпечення, що за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами компенсує втрату заробітної плати згідно з законом

про соціальне страхування. Комісія із соціального страхування приймає рішення про його виплату.

Місячна ставка		грн. Денна тарифна ставка		грн.	
Місяці	Кількість робочих днів	Сума фактичної заробітної плати, з якої нараховується страхові внески		Середньоденна (середньогодинна) заробітна плата	
Грудень					
Січень	20	3 200,00		110,34	
Всього	20	3 200,00			
При переведенні під час хвороби на іншу роботу з-_____20 до-_____20 р. Заробітна плата за-_____днів становить					
Належить до виплати					
З якого часу і до якого	За скільки днів (годин)	Розмір допомоги в % до заробітної плати	Денна (годинна) допомога в грн. і коп.	Усього нараховано	Усього, з урахуванням заробітної плати при переведенні на іншу роботу
19.02.20 р.- 28.02.20 р.	10	100	110,34	1103,4	1103,4
Одна тисяча сто три грн. 40 коп. усього нараховано сума словами Включено до платіжної відомості за лютий місяць 2020 р. Печатка Прізвище і підпис керівника _____ Підпис головного бухгалтера _____					

Рисунок 2.1 – Приклад заповнення другої частини лікарняного працівниками підприємства

Працівниці за весь період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами виплачується дана допомога сумарно у вигляді одноразової виплати.

Застрахованій особі ця допомога надається в розмірі 100% середньої заробітної плати і від його страхового не залежить. Для нарахування цієї допомоги середня заробітна плата обчислюється згідно з Порядком № 1266 та виплачується з першого дня непрацездатності за рахунок коштів ФСС з ТВП. До фонду заробітної плати підприємства не входить допомога по вагітності та пологах, вона також не обкладається податками і зборами (ПДФО та військовий збір)

Сума нарахованої допомоги в бухгалтерському обліку буде

відображена проводкою Дт 652 Кт 661.

Заробітна плата при здійсненні обліку та оподаткування являє собою об'єкт і основну складову для проведення оподаткування соціальними внесками і утриманнями податку з доходів фізичних осіб (ПДФО) та військового збору. Об'єкт оподаткування доходів у вигляді заробітної плати може бути визначений як нарахована сума зарплати, ставка ПДФО по заробітній платі визначена у ПКУ і становить 18 %.

Згідно з ПКУ до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податків мають бути включені:

- нараховані (виплачені) платнику податку доходи у вигляді заробітної плати згідно з умовами трудового договору або контракту;
- нарахованих (виплачених) платнику податку сум винагород та інших виплат згідно з умовами цивільно-правового договору;
- доходи від продажу об'єктів майнових і немайнових прав, куди відноситься інтелектуальна (промислова) власність, та прирівняні до них права, доходи у вигляді сум авторської винагороди, іншої плати за надання права на користування або розпорядження іншим особам нематеріальним активом (творами науки, мистецтва, літератури або іншими нематеріальними активами), об'єкти права інтелектуальної промислової власності та прирівняні до них права (далі – роялті), у тому числі отримані спадкоємцями власника такого нематеріального активу;
- частина доходів від операцій з майном, розмір якої визначається відповідно до положення ПКУ.

Відзначимо, що на ТОВ «Енергохім» виникають ситуації, коли працівнику не тільки нараховують заробітну плату, але і утримують із заробітної плати не лише податки. За виготовлення браку відбуваються утримання із заробітної плати, які на основі наказу із цеху розраховуються за брак з обов'язковими даними та сумою втрат. Також для утримань із заробітної плати підставою може бути заява робітника з проханням вирахувати із заробітної плати вартість харчування у столовій підприємства

або вартість проживання у гуртожитку.

Бухгалтерською службою підприємства встановлюється обов'язковість здійснення розрахунків з працівниками та їх облікового відображення відповідно до положень про облікову політику та про бухгалтерську службу, посадовими інструкціями бухгалтерів, які за порушення в проведенні розрахункових операцій повинні передбачати відповідальність.

До бухгалтера повинно надходити багато первинних документів для здійснення відповідних розрахунків по заробітній платі. Тому важливо, щоб такий документ був не лише правильно складений, але і своєчасно поданий. Графік документообігу в обліковій політиці і документообігу розрахунків з оплати праці на ТОВ «Енергохім» відсутні. Тобто працівники спираються на закладену роками систему, але це головним положенням підприємства не підтверджено. Існує велика кількість документів для здійснення документування розрахунків з оплати праці, кожен з них під час заповнення має певні особливості, тому бухгалтеру потрібно бути дуже уважним при їх фіксації. Варто відзначити, що потрібно постійно слідкувати за змінами в законодавстві для уникнення розбіжностей, оскільки час від часу змінюються вимоги щодо оформлення тих чи інших документів.

Також на підприємстві в частині оплати праці бухгалтер та керівник повинні контролювати та володіти певною інформацією та змінами, що можуть відбуватись протягом звітних періодів за допомогою фіксації даних в документах.

2.3 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці на підприємстві

Під час проведення бухгалтерського обліку інформація про розрахунки з персоналом, що відноситься до облікового або не облікового складу

підприємства, – з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, преміями, допомогами тощо), а також розрахунки за суму з оплати праці, не отриману персоналом у встановлений термін (куди відносять розрахунки з депонентами), повинні бути узагальненими на рахунку 66 «розрахунки за виплатами працівникам», який ділиться на такі субрахунки: 661 «розрахунки за заробітною платою», 662 «розрахунки з депонентами» та 663 «розрахунки за іншими виплатами». Для здійснення обліку розрахунків з оплати праці за всіма видами заробітної плати, преміями, допомогами з персоналом, який належить до облікового або не облікового складу підприємств, призначений субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою». Облік розрахунків за нарахованими, але не отриманими персоналом у встановлений термін сумами з оплати праці ведеться на субрахунку 662 «Розрахунки за депонентами». Облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці, зокрема допомога по тимчасовій непрацездатності чи допомога по частковому безробіттю, ведеться на субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» формується на підставі даних аналітичного обліку інформація щодо стану розрахунків з оплати праці та наявності зобов'язань перед працівниками за невиданою і депонованою заробітною платою, що необхідна для потреб управління.

В таблиці 2.7 показано типові господарські операції та кореспонденцію обліку розрахунків з оплати праці по ТОВ «Енергохім».

В розрізі кожного працівника ведеться аналітичний облік розрахунків з оплати праці.

До синтетичного рахунку 66 по підприємству «Енергохім» були введені наступні аналітичні субрахунки: 661.1 «виплати працівникам виробництва»; 661.2 «виплати працівникам обслуговування»; 661.3 «виплати працівникам адміністративного апарату».

Відповідно до чинного законодавства до фонду додаткової заробітної плати та до складу валових витрат входять надбавки та доплати до тарифних

ставок і посадових окладів в передбачених чинним законодавством розмірах, зокрема, за роботу в нічний час.

Таблиця 2.7 – Типові господарські операції та кореспонденції обліку розрахунків з оплати праці на ТОВ «Енергохім»

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки	
		Дебет	Кредит
1	Нараховано заробітну плату працівникам: – зайнятих в капітальному будівництві та виготовленні необоротних активів	15 «капітальні інвестиції»	661 «розрахунки за заробітною платою»
	основного, допоміжних і обслуговуючих виробництв і господарств	23 «виробництво»	
	зайнятих підготовкою до роботи в сезонних областях, в підготовці до освоєння нових виробництв	39 «витрати майбутніх періодів»	
	зайнятих обслуговуванням машин і устаткування, а також на загальновиробничих роботах цехів і інших підрозділів	91 «загальновиробничі витрати»	
	адміністративно-управлінського апарату	92 «адміністративні витрати»	
	– зайнятих збутом готової продукції, працівникам торгових, посередницьких та інших підприємств	93 «витрати на збут»	
2	Здійснено відрахування на соціальне страхування з фонду оплати праці працівників	15,23,91,92,93	65 «розрахунки за страхуванням»
3	Нараховано відпускні за рахунок резерву на оплату відпусток	471 «забезпечення виплат відпусток»	661 «розрахунки за заробітною платою»
4	Нараховано працівникам допомогу з тимчасової непрацездатності: за рахунок фонду соціального страхування	652 «за соціальним страхуванням»	661 «розрахунки за заробітною платою»
5	Утримано із заробітної плати працівників: – суму втрат від браку, допущеного з вини працівника	661 «розрахунки за заробітною платою»	24 «брак у виробництві»
	– безповоротні своєчасно підзвітні суми		372 «розрахунки з підзвітними особами»

– чергові платежі за розрахунками за товари придбані в кредит, суми аліментів та інших платежів за виконавчими листами	685 «розрахунки з іншими кредиторами»
--	---------------------------------------

Розглянемо на прикладі, як відбувається нарахування заробітної плати працівнику цеху № 43 Довгуну В.С. з надбавкою у нічний час, посада якого сторож. Зарплату нараховано у розмірі 3 600,00 грн., в т.ч. 3 200,00 грн. у розмірі тарифної ставки, 400,00 грн. – доплата за роботу в нічний час. Дана операція відобразиться у бухгалтерському обліку підприємства наступним чином, як подано у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8 – Журнал реєстрації господарських операції за лютий 2020 р. на ТОВ «Енергохім»

№ з/п	Зміст операції	Бухгалтерський облік		Сума, грн.
		Дт	Кт	
1	Нараховано заробітну плату, у т.ч.			
	ставка	93	661	3 200,00
	надбавка	93	661	400,00
2	Відображаємо нарахування на зарплату: – єдиний соціальний внесок	93	651	792,00
3	Відображаємо утримання із заробітної плати:			
	– податок з доходів фізичних осіб – військовий збір	661 661	641 642	648,00 54,00
4	Перераховуємо кошти з поточного рахунку:			
	– працівнику – фонду соціального страхування	661 651	311 311	2898,00 792,00

За розрахунками із загальнообов’язкового державного соціального страхування, за індивідуальним страхуванням персоналу підприємства, за соціальним страхуванням, страхуванням майна та за іншими розрахунками зі страхуванням, ведеться облік розрахунків за страхуванням.

Чинним законодавством регулюється порядок нарахування таких зборів. Для здійснення обліку розрахунків за всіма видами страхування призначений рахунок 65 «Розрахунки за страхуванням». По ньому виділені

наступні субрахунки:

- 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»;
- 652 «За соціальним страхуванням»;
- 654 «За індивідуальним страхуванням»;
- 655 «За страхуванням майна».

Облік розрахунків за єдиним внеском на загальнообов'язкове державне соціальне страхування тощо ведеться на субрахунку 651 « За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування».

Облік розрахунків з Фондом соціального страхування України за збором на обов'язкове загальнодержавне соціальне відбувається на субрахунку 652 « За соціальним страхуванням».

Облік розрахунків зі страховими організаціями по індивідуальному страхуванню персоналу підприємства, за їх письмовими дорученнями, у випадках добровільного страхування, із нарахованої заробітної плати робітників страхових внесків за договорами та по обов'язковому встановленому законодавством страхуванню, ведеться через субрахунок 654 «За індивідуальним страхуванням». Облік розрахунків за страхуванням майна підприємства та майна працівника підприємства здійснюється на субрахунку 655 « За страхуванням майна». Такі страхові платежі підлягають перерахуванню страховими організаціями.

В таблиці 2.9 наводяться за розрахунками зі страхування типові господарські операції та кореспонденція рахунків. За кожним видом зборів та відрахувань, зі страхувальниками та окремими договорами страхування ведеться аналітичний облік розрахунків за страхуванням. Щодо стану розрахунків підприємства з фондами соціального страхування, щодо наявності зобов'язань підприємства перед фондами та фондів перед підприємством надається інформація з даних аналітичного обліку за рахунком 65 «Розрахунки за страхуванням».

У випадку, коли наймана особа доручає роботодавцеві здійснювати

внески на довгострокове страхування життя або будь-який вид недержавного пенсійного забезпечення за рахунок коштів з витрат на оплату праці такої найманої особи, як є включеними до складу валових витрат, або на пенсійний внесок, то до складу своїх валових витрат та до бази для нарахування суми внесків на державне (соціальне) обов'язкове страхування таким роботодавцем не включається сума таких внесків.

Таблиця 2.9 – Облік розрахунків із соціального страхування на ТОВ «Енергохім»

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки	
		Дебет	Кредит
1	Проведено нарахування на заробітну плату робітників основного виробництва	23 «Виробництво»	651, 652
2	Погашено з поточного рахунку заборгованість перед фондом соціального страхування	651, 652	311 «Поточні рахунки в національній валюті»
3	Нараховано допомогу у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, починаючи з шостого дня хвороби	652 «За соціальним страхуванням»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
4	Проведено утримання із заробітної плати працівників страхових внесків на індивідуальне страхування	661 «Розрахунки за заробітною платою»	654 «За індивідуальним страхуванням»
5	Нараховано страхові платежі зі страхування майна підприємства	92 «Адміністративні витрати»	655 «За страхуванням майна»

Персонал підприємства ТОВ «Енергохім» під час здійснення управлінського обліку повинен знати розміри своїх витрат на робочу силу з максимальною точністю, що включає в себе витрати на оплату праці працівників і суми обов'язкових відрахувань на соціальні заходи. Згідно з П(с)БО 16 «Витрати» заробітна плата за окладами і тарифами, премії та заохочення, компенсаційні виплати, оплата відпусток та іншого невідпрацьованого часу, інші витрати на оплату праці включається до складу елемента витрат «Витрати на оплату праці». Заробітна плата входить до

складу витрат на робочу силу і є тільки частиною фактичних витрат, які несе роботодавець під час використання роботи найманого працівника відповідно до міжнародних норм та стандартів. На ТОВ «Енергохім» до складу витрат на робочу силу, крім заробітної плати, входять також: витрати підприємства на оплату житла працівників; витрати на професійне навчання; податки, які належать до витрат на робочу силу; витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників; інші витрати на робочу силу.

У зв'язку з цим необхідна відповідна інформація, надання якої забезпечується системою управлінського обліку, для здійснення ефективного виконання функцій управління кадрами підприємства, організації роботи та її оплати управлінському персоналу (менеджерам) і безпосередньо працівникам. Первина і зведені документи з обліку праці та її оплати, а також кошториси або нормативи витрат є основними джерелами такої інформації.

З метою надання керівництву підприємства інформації щодо розрахунків з персоналом, який належить до облікового і не облікового складу підприємства, зокрема, щодо розміру нарахованої та виплаченої заробітної плати, динаміки її зміни, а також щодо розрахунків за не отриману у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами) ведеться управлінський облік витрат на оплату праці. Оперативність і точність є основними вимогами до інформації, яка формується на підставі даних управлінського обліку. Це передбачає наявність даних про всі зміни, що відбуваються в розрахунках по оплаті праці. В свою чергу, стійкість фінансового стану підприємства буде забезпечувати дотримання цих вимог.

Можливість визначати, прогнозувати та планувати розміри коштів на покриття витрат на робочу силу, а працівникам підприємств оцінити свої перспективи на даному підприємстві, дасть формування управлінської інформації з питань праці та її оплати на належному рівні з дотриманням вимог, які до неї висуваються.

2.4 Шляхи удосконалення обліку та організації розрахунків з виплат працівникам на підприємстві

В процесі дослідження документального супроводження розрахунків з оплати праці були виявлені певні проблемні зони, які, на наш погляд, процес розрахунків з оплати праці заважають повноцінно організовувати. Опис вимог до складання первинних документів та графік документообігу є важливим аспектом облікової політики. На підприємстві «Енергохім» графік документообігу в обліковій політиці відсутній.

На підприємствах розробляється графік документообігу з метою раціонального руху та опрацювання документів, що в бухгалтерському обліку є однією із важливих складових організації. Головний бухгалтер його розробляє, потім він затверджується відповідним наказом керівника підприємства та ним повинно бути визначено раціональний шлях проходження документа через підрозділи підприємства, відбуватись сприяння покращенню облікової роботи, підвищення рівня механізації та автоматизації його обробки. Такі основні принципи організації та побудови графіків документообігу виділені в теорії бухгалтерського обліку:

- забезпечення оптимальної кількості підрозділів і виконавців, через які проходить кожен документ, визначення мінімального терміну його обробки в підрозділі;

- із врахуванням функцій працівників кожного структурного підрозділу та взаємодії між ними має бути визначений шлях руху документів. В процесі передачі документів на підписання, узгодження, ознайомлення та виконання здійснюється взаємодія між основними учасниками документообігу. чітке розмежування функцій і обов'язків між працівниками підприємства становить основу правильної організації обігу документів;

- прямий рух документів, що полягає в забезпеченні одноразового перебування документа в одному структурному підрозділі або в одного

виконавця;

- перебування документа у виконавця зумовлюється необхідністю його опрацювання, відповідністю організації та технології його обробки;

- не повинно бути дублювання у роботі з документами, тобто тільки один раз має виконуватись кожна операція з документом [57, С. 24-33].

Під час вибору форми графіку документообігу найважливішою характерною ознакою є обсяг документів, під яким розуміється кількість за визначений період вхідних, вихідних і внутрішніх документів. Документообіг поділяється за обсягом документів на категорії, зокрема:

- 1 категорія – підприємства з обсягом документообігу більше 100000 документів на рік;
- 2 категорія – від 25000 до 100000 документів на рік;
- 3 категорія – від 10000 до 25000 документів на рік;
- 4 категорія – до 10000 документів на рік.

ТОВ «Енергохім» має приналежність до 1 категорії підприємств, оскільки тисячі первинних документів у тиждень проходять через усі відділи головної бухгалтерії.

Було розроблено проєкт графіку документообігу розрахунків з оплати праці для удосконалення організації процесу документообігу. У цьому проєкті було наведено основні види документів, що слугуватимуть основою для розрахунку виплат працівникам, інформацію щодо відповідального за складання, обробку та перевірку даних документів та терміни виконання цих операцій.

Для подальшого його впровадження у облікову політику підприємства та розповсюдження серед працівників, які відповідатимуть за їх створення та обробку, цей проєкт пропонується на розгляд заступнику головного бухгалтера та керівникам підрозділів головної бухгалтерії.

На ТОВ «Енергохім» удосконалимо наступні процеси завдяки запровадженню графіку документообігу, зокрема:

- раціоналізація документообігу (етапи та виконавці не повинні повторюватись);
- спрощення облікової роботи для забезпечення можливості її автоматизації;
- у кожному підрозділі мінімальний термін знаходження документу;
- своєчасність у відповідного виконавця отримання документу;
- за допомогою чіткої організації руху документів посилений контроль бухгалтерського обліку.

Метою проведення аналізу витрат на оплату праці в межах підприємства є: активність запровадженої системи матеріального стимулювання; оцінка доцільності застосування форм та систем оплати праці; виявлення нераціональних витрат на оплату праці, які потребують удосконалення або ліквідації. Тому доцільним є ствердження необхідності проведення такого аналізу.

Наступні матеріали потрібно розташувати у проєкті графіку товарообігу, а саме:

- звітні дані про чисельність працюючих, обсяг виробництва, продуктивність праці, середньомісячна (квартальна, річна) зарплата, фонд заробітної плати;
- дані щодо стану технічного нормування на підприємстві;
- звітні дані про використання фонду зарплати за його складовими (структурними) елементами;
- дані про доплати за відхилення від нормальних умов роботи;
- матеріали, що характеризують законність ряду проведених за звітний період виплат і доплат;
- матеріали оперативного контролю, якими характеризується стан тарифної дисципліни на підприємстві, та правильність тарифікації робіт і робітників;
- матеріали оперативного контролю, які стосуються правильності обліку виробітку робітників тощо.

Швидко і професійно оперувати необхідними даними повинен працівник, який проводитиме аналіз. Багато часу втрачається під час збору первинної документації.

Весь комплекс облікової, планової, фінансової та іншої інформації про діяльність організації використовують при створенні інформаційної бази внутрішньої звітності.

Як джерела облікової інформації можуть виступати початкові відомості щодо фактів господарської діяльності (господарських операцій), які на стадії первинного обліку фіксуються в первинних бухгалтерських документах, та показники статистичного, бухгалтерського та оперативно-технічного обліку, які отримуються в результаті систематизації та узагальнення первинної інформації згідно із вимогами, завданнями і методологією кожного виду обліку.

У внутрішню звітність у разі необхідності включають інформацію статистичного обліку, корисну для обґрунтування управлінських рішень (дані про плинність працівників, використання робочого часу тощо).

На управлінському засіданні ТОВ «Енергохім» пропонується розглянути даний звіт, на засіданні будуть присутні виробничий директор, головний бухгалтер, начальник відділу праці, начальник фінансового відділу, начальник юридичного відділу.

На ТОВ «Енергохім» за створення звіту, який згодом буде передаватись до відділу контролінгу для проведення аналізу, ми пропонуємо у кожному цеху або структурному підрозділі назначити відповідальну особу.

Удосконалена система внутрішнього звіту складатиметься з двох частин. У першій частині буде наведена інформація щодо зміни чисельності працюючих та кількості відсутніх працівників. Обов'язково вказується підстава зміни кількості штатної чисельності та інформація про працівника.

У другій частині має розкриватись інформація щодо складу фонду оплати праці відповідного структурного підрозділу або цеху ТОВ «Енергохім». Тобто наданий за певний період перелік нарахувань, сума

таких нарахувань та підстава. У стовпчику «Підстава» повинні бути вказані номер та дата розпорядчого документа.

Внутрішня звітність може бути щомісячною, щоквартальною, щорічною. Вважаємо за доцільне формувати щоквартальну звітність «Про виплати працівникам» з метою ефективного управління витратами на оплату праці.

Запропоноване удосконалення може допомогти вирішити ряд наступних завдань:

- забезпечення одержання оперативної та якісної інформації, що посилить контрольну функцію обліку і його аналітичність;
- швидке виявлення існуючих проблем та недоліків;
- оперативне вирішення наявних проблем, усунення недоліків;
- групування і аналіз інформації для вибору оптимальних варіантів вирішення проблем, що виникають в ході діяльності;
- забезпечення запитів внутрішніх користувачів;
- здатність проводити тактичне планування.

Отже, підприємство повинно для правильної організації обліку оплати праці зробити наступне: найбільш досконалі методи ведення обліку розрахунків з працівниками прописати в наказі про облікову політику; вказати чинники підвищення продуктивності праці та обґрунтувати вибір форм оплати праці і відповідно створити графік використання робочого часу; виконавців та строки складання документів, які пов'язані з обліком оплати праці, вказати у графіку документообігу з оплати праці. В першу чергу, графік розподілить між адміністративним персоналом функції.

Аналітичний облік є незамінним в процесі визначення розміру оплати праці та відрахувань з неї за кожною особою окремо та під час віднесення витрат на рахунки, субрахунки та різного роду аналітичні рахунки.

Методичні підходи до обліку виплат працівникам розкриті у третьому питанні шляхом виділення деяких аналітичних номенклатур.

На наш погляд, є не досить ефективною діюча модель аналітичного обліку. Тому шляхом введення додаткових аналітичних номенклатур запропоновано удосконалити модель аналітичного обліку.

На синтетичних рахунках тільки у грошовому виразі ведеться облік, а натуральні показники потрібні для контролю більшості активів. Щоб правильно вести аналітичні рахунки, потрібно дотримуватись таких правил:

- потребами підприємства визначається кількість аналітичних рахунків;

- за єдиними правилами здійснюється відображення господарських операцій на синтетичних і на аналітичних рахунках (тобто, коли синтетичний рахунок активний, то й аналітичні рахунки активні);

- за допомогою аналітичних рахунків може бути деталізована відображена на синтетичних рахунках господарська операція, але сумі відображеній на синтетичному рахунку повинна дорівнювати загальна сума на аналітичних рахунках;

- в натурально-вартісному виразі обліковуються матеріальні цінності на аналітичних рахунках, тобто облік ведеться кількісно-сумовий;

- звірення аналітичних рахунків з синтетичними здійснюється по закінченні звітнього періоду шляхом складання оборотної відомості;

- аналітичний облік ведеться в відомостях, книгах або в картках (заводять особові картки для розрахунків з працівниками та службовцями);

- по аналітичних рахунках складають в тій кількості оборотні відомості, по якій кількості синтетичних рахунків були відкриті аналітичні.

Окремо по цехам або структурним підрозділам пропонується вести облік та до рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» ввести наступні субрахунки:

- 661.1 – «розрахунки за основною та додатковою заробітною платою»;

- 661.2 – « розрахунки за відпускними та компенсаційними виплатами»;

- 661.3 – «розрахунки за допомогою з тимчасової непрацездатності, виплатою декретних та донорських»;

661.4 – «розрахунки за премією, надбавками та доплатами»;

661.5 – «розрахунки за матеріальною допомогою»;

661.6 – «розрахунки за заробітною платою практикантів».

Кожний вид господарських засобів чи процесів неспроможний контролювати синтетичний облік. Для одержання необхідних для управління показників в певних розрізах організовується аналітичний облік, тобто для деталізованих записів синтетичного обліку за окремими його видами і процесами. З цією метою рахунки аналітичного обліку відкриваються до окремих складних рахунків синтетичного обліку.

Контрольні функції обліку посилює точне відображення на аналітичних рахунках господарських засобів і процесів, що забезпечує безперебійний, раціональний хід виробництва, збереження власності, сприяє ефективності використання матеріальних і трудових ресурсів.

Отже, керівники ТОВ «Енергохім» повинні пам'ятати, здійснюючи удосконалення організації розрахунків з оплати праці, що в першочерговому порядку повинна виплачуватися заробітна плата і не допускати її затримка чи виникати по ній заборгованість. На кожному підприємстві єдиним трудовим стимулом залишиться саме матеріальна винагорода за працю.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ТОВ «ЕНЕРГОХІМ»

3.1 Аналіз індексу продуктивності праці на підприємстві

В першу чергу, встановимо відповідність між темпами росту середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Як попередньо згадувалось, для розширеного відтворення, отримання прибутку та забезпечення рентабельності необхідно, щоб динаміка темпів зростання продуктивності праці випереджала динаміку темпів зростання оплати. У випадку, коли не дотримується такий принцип, починають відбуватись перевитрата фонду зарплати, підвищення собівартості продукції і відповідно зменшується сума прибутків.

Таблиця 3.1 – Аналіз співвідношення зростання продуктивності праці і заробітної плати

№ з/п	Показники	Од. виміру	2019	2020	Відхилення	Темп приросту
1	Об'єм чистої реалізованої продукції	Тис. грн	137842	103789	-34053	- 25 %
2	Чисельність працівників	Чол.	155	146	- 9	-6 %
3	Об'єм чистої реалізованої продукції на одного працівника	Тис. грн	889	711	-178	-20 %
4	Фонд оплати праці	Тис. грн	27551	28106	+ 55 5	+ 2 %
5	Середньорічна заробітна плата	Тис. грн	178	192	+ 14	+ 8 %

Враховуючи наведені у таблиці дані, можемо зробити висновок, що динаміка темпів зростання продуктивності праці не перевищила динаміку

темрів зростання середньої заробітної плати, відтак, відзначимо, що темп приросту продуктивності праці на 20 % знизився, а середня заробітна плата на 8 % зросла. Подібне випередження є негативним фактором, оскільки збільшення зарплати одного працівника повинне призводити до зростання на одного працівника виробленої продукції. При такій ситуації перевищувати темпи зростання заробітної плати повинні темпи зростання продуктивності праці.

Відповідно до наведених даних темп зростання середньої заробітної плати порівняно до попереднього року розраховується за формулою 3.1:

$$I_{зпс} = \frac{ЗПс.зв}{ЗПс.мин} = , \quad (3.1)$$

де $I_{зпс}$ – темп зростання середньої заробітної плати;

ЗПсзв, ЗПсзв – середня заробітна плата за минулий і звітний періоди.

$$I_{зпс} = 192 \text{ тис.грн} / 178 \text{ тис.грн} = 1,07$$

Розраховуємо індекс продуктивності праці за формулою 3.2:

$$I_{пп} = \frac{ППзв}{ППмин} , \quad (3.2)$$

де $I_{пп}$ – темп зростання продуктивності праці;

ПП зв, ПП мин – продуктивність праці у минулому і звітному періодах.

$$I_{пп} = 711 \text{ тис.грн} / 889 \text{ тис. грн.} = 0,80$$

Наведені дані показують нам, що темпи зростання оплати праці випереджають темпи зростання продуктивності праці на аналізованому підприємстві. Коефіцієнт випередження (Квип) має бути розрахований за формулою 3.3:

$$K_{\text{вип}} = \frac{I_{\text{пп}}}{I_{\text{зпс}}} \quad (3.3)$$

де $K_{\text{вип}}$ – коефіцієнт випередження зростання темпів продуктивності праці та середньої заробітної плати.

$$K_{\text{оп}} = 0,80/1,07 = 0,74$$

У зв'язку зі зміною співвідношень між темпами зростання продуктивності праці та її оплати для визначення суми економії (-E) чи перевитрати (+E) фонду зарплати можна використовувати формулу 3.4:

$$+ - E = \frac{\text{ФОПзв} * (I_{\text{зпс}} - I_{\text{пп}})}{I_{\text{зпс}}}, \quad (3.4)$$

де ФОП зв – фонд оплати праці у звітному періоді.

$$+ E = 28106 \times (1,07 - 0,80) / 1,07 = + 7092 \text{ тис.грн.}$$

У прикладі більш високі темпи зростання оплати праці на відміну темпів зростання продуктивності праці сприяли перевитраті на суму 4907 тис. грн з фонду зарплати.

Отже, виходячи з отриманих показників можна зробити висновок, що зниження продуктивності праці в 2020 році становить 0,74 рази та не випереджає зростання середньої заробітної у порівнянні з 2019 роком.

В таблиці 3.2 представлений План з праці і заробітної плати підприємства.

Таблиця 3.2 – План з праці і заробітної плати підприємства

№ з/п	Показники	Од. виміру	2019	2020	Відхилення	Темп приросту
1	2	3	4	5	6	7
1	Об'єм чистої реалізованої продукції	Тис. грн	137842	103789	-34053	- 25 %

2	Чисельність працівників	Чол.	155	146	- 9	-6 %
---	-------------------------	------	-----	-----	-----	------

Продовження таблиці 3.2

3	Об'єм чистої реалізованої продукції на одного працівника	Тис. грн.	889	711	-178	-20 %
4	Фонд оплати праці	Тис. грн	27551	28106	+ 555	+ 2 %
5	Рівень ФОП в об'ємі чистої реалізованої продукції	%	20,0	27,1	+ 7,1	+ 35 %
6	Середньорічна заробітна плата	Тис. грн	178	192	+ 14	+ 8 %

Отже, виходячи, з даних таблиці 3.2 робимо наступний висновок, що в попередньому періоді рівень фонду оплати праці до обсягу чистого реалізованої продукції був 20 %, а в звітному періоді складає 27,1 %, тобто він збільшився на 35 %. Це велике зниження обсягу реалізації.

3.2 Аналіз формування та використання коштів на оплату праці на підприємстві

Бухгалтерський облік на промисловому підприємстві повинен забезпечувати точний розрахунок заробітку кожного працівника під час здійснення аналізу формування та використання коштів на оплату праці відповідно до кількості та якості витраченої праці, діючих форм і систем його оплати та своєчасної виплати, а також правильного підрахунку утримань із заробітної плати. Показники чисельності персоналу і витрат робочого часу групуються та узагальнюються в оперативному обліку.

Аналіз оплати праці складається з наступних етапів:

- здійснення аналізу використання коштів по оплаті праці;
- проведення аналізу участі деяких факторів, що в оплаті праці

впливають на економію або на перевитрату;

– здійснення аналіз обґрунтування зміни коштів на оплату праці.

Проведення аналізу використання фонду оплати праці починається з оцінки використання фонду зарплати. Порівнюється фактично нарахована зарплата за місяць і квартал з плановою, по наростаючими підсумками з початку року, по групах персоналу на підприємстві і за рік в цілому, а також по бригадах, дільницях, цехах, і обчислюється абсолютна економія або перевитрата коштів на зарплату.

Можна відзначити, що можливості оцінити ефективність використання коштів на оплату праці не дає абсолютна перевитрата або економія фонду зарплати всього персоналу, в тому числі промислово-виробничого, без урахування використання плану обсягу виробництва продукції.

Враховуючи той факт, що з обсягом продукції і продуктивністю праці тісно пов'язаний фонд зарплати промислово-виробничого персоналу, то важливим ще є визначення відносної економії або перевитрати фонду зарплати. Відносну економію (перевитрату) фонду зарплати можна розрахувати як різницю між фактично нарахованою зарплатою і базисним її фондом, що скоригований на фактичний темп приросту (зниження) обсягів виробництва та продуктивності праці.

Під час проведення аналізу складу фонду заробітної плати потрібно вивчити види оплат різних категорій персоналу, зіставити фактично нараховані суми за видами оплати з плановими, визначити його структурні зміни, а також планові перерахунки – з фактичним обсягом виплат виробництва за одними видами виплат, а з фактичною чисельністю персоналу за іншими. Показники плану, розрахунки по фондах зарплати, звіти слугують джерелами аналізу.

В таблиці 3.3 представлена динаміка показників діяльності підприємства.

Отже, можна зробити висновок, що в 2020 році в порівнянні з 2019 роком обсяг виробництва зменшився на 20 %, а на 25 % зменшився обсяг

чистої реалізованої продукції. На 6 % знизилася чисельність працівників. На 20 % зменшилась собівартість реалізованої продукції, що пояснюється тим, що обсяги виробництва продукції теж зменшилися. На 2 % збільшився фонд оплати праці. На 57 % зменшився прибуток від операційної діяльності, а на 37 % зменшився чистий прибуток. Відтак, ми спостерігаємо різке погіршення фінансових результатів в діяльності підприємства «Енергохім».

Таблиця 3.3 – Динаміка показників діяльності ТОВ «Енергохім»

№	Показники	Од. виміру	2019 р.	2020 р.	Відхилення	Темп росту, %
1	Собівартість реалізованої продукції	Тис. грн	49320	39621	-9699	80 %
2	Об'єм чистої реалізованої продукції	Тис. грн	137842	103789	-34053	75 %
3	Чисельність працівників	Чол.	155	146	- 9	94 %
4	Фонд оплати праці	Тис. грн	27551	28106	+ 555	102 %
5	Прибуток до оподаткування	Тис. грн	46257	29025	-17232	6%
6	Чистий прибуток	Тис. грн	37930	23800	-14130	63 %

Порівнюючи з даними за попередні періоди показники впливу факторів на зміну витрат на оплату праці, розрахованих в процесі аналізу засобів, виявляють причини змін, що відбулися, або фактори, що впливають.

Відносна економія (зниження) коштів може спостерігатися за рахунок:

- скорочення чисельності працівників;
- збільшення роздрібного товарообігу, так як при цьому зростає більш повільним темпом сума заробітної плати працівників, оплачуваних за почасово-преміальною системою;
- підвищення продуктивності праці.

З наступних причин відбувається відносна перевитрата (збільшення) коштів:

- зміна структури обсягу реалізації (товарообігу);

- збільшення руху товару;
- скорочення обсягів реалізації товарів;
- зміна співвідношень мінімальної заробітної плати та мінімального споживчого бюджету в кращу сторону;
- збільшення чисельності працівників;
- необґрунтована зміна розцінок оплати праці;
- зниження продуктивності праці;
- необґрунтоване встановлення різних доплат, надбавок, преміальних виплат.

В умовах ринку зниження рентабельності суб'єкта господарювання, уповільнення темпів його розвитку тягне за собою відносна перевитрата (збільшення) коштів на оплату праці. Необхідно проводити розрахунок впливу названих чинників на розмір коштів, котрі спрямовуються на оплату праці. За допомогою методу абсолютних різниць, за формулами 3.5-3.9 здійснюють розрахунок впливу зміни обсягів реалізації (Т) і рівня витрат на оплату праці (РФОП). З таблиці 3.2 беремо дані для розрахунків. За формулою 3.5 розраховується вплив зміни обсягу реалізації:

$$\Delta \text{ФОП}_T = \frac{T_{\text{ЗВ}} - T_{\text{МИН}}}{100} \times \text{РФОП}, \quad (3.5)$$

де $\Delta \text{ФОП}_T$ – вплив зміни обсягу реалізації на фонд оплати праці,

$T_{\text{ЗВ,МИН}}$ – об'єм чистої реалізованої продукції у звітному і минулому періодах,

РФОП – частка фонду оплати праці у об'ємі чистої реалізованої продукції.

$$\Delta \text{ФОП}_T = (103789 - 137842) / 100 * 12,7 = -4324,73 \text{ тис. грн.}$$

За формулою 3.6 розраховується вплив зміни рівня витрат, а саме:

$$\Delta\text{ФОПрфоп} = \frac{\text{РФОПзв} - \text{РФОПмин}}{100} \times \text{Тзв} \quad (3.6)$$

$$\Delta\text{ФОПрфоп} = (17,4 - 12,7) / 100 \times 103789 = 4878,08 \text{ тис. грн.}$$

За формулою 3.7 розраховується вплив зміни чисельності працівників на відхилення, а саме:

$$\Delta\text{ФОПч} = (\text{Чзв} - \text{Чмин}) \cdot \text{ЗПсер.мин}, \quad (3.7)$$

де Чзв.мин – чисельність персоналу у звітному і минулому періоді;

ЗПсер.мин – середньорічна заробітна плата.

$$\Delta\text{ФОПч} = (146 - 155) \cdot 178 = 1602 \text{ тис.грн.}$$

Розраховуємо за формулою 3.8 вплив зміни середньої заробітної плати працівників на відхилення:

$$\Delta\text{ФОПзпсер} = \text{Чзв} \times (\text{ЗП сер.зв} - \text{ЗПсер.мин}) \quad (3.8)$$

$$\Delta\text{ФОПзпсер} = 146 \times (192 - 178) = 2044 \text{ тис.грн.}$$

Найважливішими факторами, що впливають на витрати з оплати праці, як уже вказувалося, є продуктивність праці і обсяг товарообігу.

Розрахунок проводиться, виходячи з формули 3.9 :

$$\text{ФОПмин} = \frac{\text{Тмин}}{\text{ППмин}} \times \text{ЗПсер.мин} \quad (3.9)$$

$$\text{ФОПмин} = (137842 / 889) \times 178 = 27599 \text{ тис. грн.}$$

Виходячи із формули 3.9 аналогічний розрахунок і для звітного періоду дорівнюватиме:

$$\text{ФОПзв} = (10\,3789 / 711) \times 192 = 28027 \text{ тис.грн.}$$

Знайдемо абсолютне вираження економії або перевитрати фонду

оплати праці в 2020 році в порівнянні з аналогічним періодом 2019 року:

$$\Delta\text{ФОП} = 28027 - 27599 = 428 \text{ тис.грн.}$$

Отже, в результаті обрахунку бачимо, що перевитрата склала 428 тисяч гривень. З'ясуємо тепер, з яких причин це відбулось.

Формулою 3.10 розраховуємо вплив зміни обсягу реалізації на витрати з оплати праці:

$$\Delta\text{ФОП}_T = \frac{T_{зв}}{PP_{мин}} \cdot ЗПс. мин - \frac{T_{мин}}{PP_{мин}} \cdot ЗПс. мин \quad (3.10)$$

$\Delta\text{ФОП}_T = 103789/889 \times 178 - 137842/889 \times 69 = 20781 - 27599 = -6818$
тис.грн.

За формулою 3.11 розраховуємо вплив зміни продуктивності праці на фонд оплати праці:

$$\Delta\text{ФОП}_{пп} = \frac{T_{зв}}{PP_{зв}} \times ЗПс. мин - \frac{T_{зв}}{PP_{мин}} \times ЗПс. мин \quad (3.11)$$

$\Delta\text{ФОП}_{пп} = 103789/711 \cdot 178 - 103789/889 \cdot 178 = 25983 - 20781 = +5202$
тис. грн.

За формулою 3.12 розраховуємо вплив зміни середньої заробітної плати:

$$\Delta\text{ФОП}_{зпс} = \frac{T_{зв}}{PP_{зв}} \cdot ЗПс. зв - \frac{T_{зв}}{PP_{зв}} \cdot ЗПс. мин \quad (3.12)$$

$\Delta\text{ФОП}_{зпс} = 103789/711 \cdot 192 - 103789/711 \cdot 178 = 28027 - 25983 = +2044$
тис. грн.

Виконаємо перевірку за формулою 3.13:

$$\Delta\text{ФОП} = \Delta\text{ФОП}_T + \Delta\text{ФОП}_{пп} + \Delta\text{ФОП}_{зпс} \quad (3.13)$$

Виходячи з наведених вище розрахунків, робимо наступний висновок:

- фонд оплати праці зменшився на 4324,73 тис. грн. за рахунок зменшення обсягу чистої реалізованої продукції;
- відбулася перевитрата фонду оплати праці на 5202 тис. грн. за рахунок зміни продуктивності праці;
- перевитрата фонду склала 2044 тис. грн. за рахунок збільшення середньої заробітної плати.

3.3 Аналіз витрат на оплату праці на підприємстві

Аналіз витрат з фонду заробітної плати займає важливе місце в системі управління підприємством. Перевитрату фонду дозволяє попередити своєчасний аналіз, що дає вихідний матеріал для розробки планів по заробітній платі. Також метою аналізу є виявлення причин перевитрат її фонду та непродуктивних витрат по заробітній платі.

На підприємстві метою проведення аналізу витрат на оплату праці є активність запровадженої системи матеріального стимулювання; оцінка доцільності застосування систем та форм оплати праці; виявлення нераціональних витрат на оплату праці, котрі необхідно удосконалювати або ліквідувати.

В такій послідовності необхідно проводити аналіз використання коштів на оплату праці:

- здійснити вивчення виконання плану по праці;
- прослідкувати динаміку коштів, спрямованих на оплату праці;
- здійснити порівняння темпів зростання продуктивності праці працівників з ростом середньої заробітної плати. Виходячи з подвійного положення оплати праці слід давати оцінку використання коштів на оплату праці при проведенні аналізу. З одного боку, заробітна плата є складовою

частиною витрат обігу, з іншого – виступає доходами працівників підприємства. Закладене в цьому протиріччя полягає в економії витрат обігу і, одночасно, в необхідності зростання доходів працівників. За умови забезпечення випередження темпів зростання продуктивності праці в порівнянні з темпами зростання середньої заробітної плати можливо вирішити це протиріччя;

- здійснити перевірку співвідношення темпів зростання оплати праці та прибутків;
- здійснити перевірку правильності використання фонду заробітної плати;
- провести розрахунки рівня витрат на оплату праці, і зіставити з плановим рівнем фактичний рівень витрат на заробітну плату;
- провести розрахунок суми відносної економії або перевитрати;
- виходячи з коштів на оплату праці, що відносяться на витрати обігу, встановити середню заробітну плату одного працівника і з урахуванням премій та інших вироблених за рахунок прибутку виплат (середній дохід працівника);
- слід порівняти плановий кошторис коштів при оцінці складу коштів, котрі йдуть на оплату праці, з фактичним кошторисом, визначивши по кожній статті відхилення в питомій вазі. Також необхідно враховувати, що оплата праці за фактично виконану роботу є основним елементом фонду заробітної плати, що виплачується в грошовій формі [58].

Весь персонал потрібно розділити на промислово виробничий і непромисловий персонал для цілей аналізу. Осіб, зайнятих трудовими пов'язаними з основною діяльністю підприємства операціями відносять до промислово-виробничого персоналу (ППП), а працівників установ культури, громадського харчування, медицини тощо, що належать підприємству, відносять до непромислового персоналу.

Працівники ППП поділяються на службовців та робітників.

До складу службовців входять керівники, фахівці та інші службовці (конторський обліковий персонал тощо). Робочі діляться на основних і допоміжних.

Такий поділ персоналу просто необхідний для здійснення аналізу продуктивності праці.

До промислово-виробничого персоналу належать зайняті у виробництві та його обслуговуванні працівники. Промислово-виробничий персонал ділиться наступним чином:

- керівники (4,9 %);
- фахівці (34,4%);
- службовці (2,6 %);
- робочі (54,5 %).

В удосконаленні організації заробітної плати, забезпеченні її прямої залежності від якості та кількості праці, виробничих результатів, належить важлива роль аналізу господарської діяльності. В ході здійснення аналізу виявляються резерви, що допоможуть у створенні необхідних ресурсів для вдосконалення та зростання оплати праці, запровадженню прогресивних форм оплати праці працівників, забезпечення систематичного контролю за мірою праці та споживанням.

До основних завдань аналізу заробітної плати відносять:

- визначення розмірів та динаміки середньої заробітної плати для окремих категорій і професій працівників;
- перевірку ступеня обґрунтованості застосовуваних систем та форм оплати праці;
- дослідження темпів росту заробітної плати, їхнє співвідношення з темпами продуктивності праці;
- вивчення ефективності систем преміювання, що застосовуються;
- виявлення відхилень на витрату фонду заробітної плати в чисельності працівників і в середній заробітній платі;

- для підвищення ефективності використання фонду заробітної плати виявлення та мобілізація резервів;
- в порівнянні з підвищенням його оплати забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці.

Джерелами інформації для здійснення аналізу слугують: звітні дані щодо чисельності працюючих, продуктивності праці, обсягів виробництва, фонду заробітної плати, середньомісячної (квартальної, річної) зарплати, статистична звітність з праці, план економічного та соціального розвитку підприємства, форма № 1-ПВ «Звіт з праці» до форми № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу», дані табельного обліку і відділу кадрів [59].

В собівартості виготовленої продукції значну питому вагу займають витрати на оплату праці.

Від категорій працівників залежить формування витрат на оплату праці, оскільки в більшій мірі оплата праці робітників піддається при відрядній оплаті праці впливу обсягу наданих послуг та виконаних робіт, або при погодинній оплаті праці відпрацьованого часу [65].

За встановленими посадовими окладами проводиться оплата праці службовців, що безпосередньо пов'язано з обсягом виробництва.

За формулою 3.14 розраховується у відсотках структура витрат у собівартості:

$$\text{Питома вага} = \frac{\text{витрати}}{\text{собівартість}} \times 100 \quad (3.14)$$

Таблиця 3.4 – Питома вага витрат у загальній собівартості у %

Роки	Матеріальні витрати	Витрати на оплату праці	Інші операційні витрати	Амортизація
2019	36,5	47,5	9,7	6,3
2020	38,6	48,5	6,4	8,3

Для проведення аналізу витрат на оплату праці на підставі даних наведених у таблиці простежимо графічну інтерпретацію. динаміку витрат підприємства за елементами зображено на рисунку 3.1.

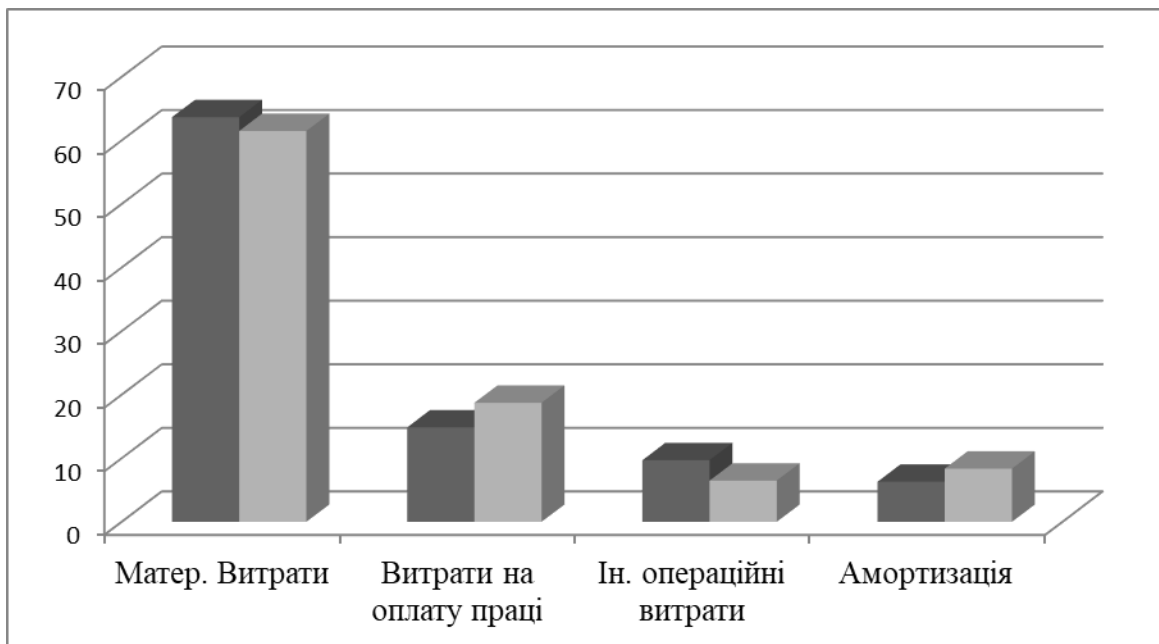


Рисунок 3.1 – Динаміка витрат підприємства у %

Оплату за відрядними розцінками, виплати премій відрядникам і почасових включає в себе змінна частина витрат на оплату праці, оскільки вона виплачується почасово за досягнення кращих показників по виконанню робіт, і частина відпускних, що відносяться до змінної частини оплати праці.

Перш за все, від обсягів виконаних робіт залежать зазначені види оплат. Тим більше зарплати нараховується робочим, чим більше обсяг виконаних робіт. Спільно зі структурним діє об'ємний чинник, тобто зі зміною питомих ваг по окремих видах робіт, які мають більшу чи меншу трудомісткість і за одиницю продукції відповідну оплату, що призводить до зміни нарахованої оплати праці відрядника. Третім фактором, що має вплив на змінну частину оплати праці, виступає пряма оплата праці за одиницю обсягу робіт або за одиницю виробу, яка, в свою чергу, залежить від часової оплати праці і трудомісткості, котрі можуть змінюватись від поліпшення організації праці та під впливом факторів науково-технічного прогресу [61].

Аналіз витрат на оплату праці був проведений в 4 етапи, а саме:

- здійснення аналізу виконання плану та динаміки витрат на оплату праці;
- проведення розрахунку впливу чинників на зміну витрат на оплату праці;
- здійснення аналізу джерел фінансування витрат на оплату праці;
- проведення аналізу складу витрат на оплату праці [62].

В рівнях середньої заробітної плати за професіями і за категоріями працюючих, в залежності від кваліфікації працівників та умов праці, встановлюються співвідношення в процесі аналізу витрачання фонду заробітної плати.

Між зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати вивчають співвідношення за допомогою аналізу і у випадку випередження зростання середньої заробітної плати розробляються заходи з впорядкування організації оплати праці та підвищення продуктивності праці [59].

Розділимо фонд оплати праці на складові для проведення аналізу складу витрат на оплату праці, зокрема:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- інші заохочення і компенсаційні виплати.

Основною заробітною платою є винагорода за виконану роботу згідно з встановленими нормами праці. Вона може бути встановлена для робітників у вигляді тарифних ставок та відрядних розцінок та для службовців у вигляді посадових окладів.

Додатковою заробітною платою є винагорода за працю понад встановлену норму, за винахідництво та трудові успіхи, або за особливі умови праці. Вона включає в себе надбавки, доплати, гарантійні та компенсаційні виплати; премії, які пов'язані з виконанням виробничих функцій і завдань [60].

Для підприємства пріоритетність таких принципів стимулювання, як гарантованість та стабільність рівня оплати праці, засвідчують високий рівень та зростання питомої ваги основної заробітної плати.

Результатом підвищення уваги до зростання ефективності витрат на оплату праці є зростання рівня додаткової заробітної плати відносно основної.

Орієнтування системи матеріального стимулювання на результати діяльності підприємства засвідчує зростання розміру інших заохочувальних та компенсаційних виплат, передусім це отримання прибутку та участь найманих працівників у ньому, закріплення персоналу та посилення уваги до «не грошових» форм заохочення [63].

В таблиці 3.5 представлена структура фонду заробітної плати на ТОВ «Енергохім».

Таблиця 3.5 – Структура ФОП ТОВ «Енергохім»

Показники	2019 р.	2020 р.	Абсолютні відхилення	Темп росту, у %
ФОП штатних працівників, у т.ч.	27551	28106	+555	102
ФОП основної	22110	22493	+ 383	102
ФОП додаткової	5441	5613	+ 172	103
В т.ч. : Надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів	1462	1508	+ 46	103
Премії за виробничі результати	3627	3742	+ 115	103
Заохочувальні і компенсаційні виплати	352	363	+11	103
У т.ч.: матеріальна допомога	105	108	+3	103

За даними таблиці 3.6 робимо висновки, що за рахунок збільшення на 383 тис грн фонду основної заробітної плати збільшилась на 555 тис. грн. величина фонду оплати праці штатних працівників. Не змінною за рік лишилась питома вага фонду основної заробітної плати, яка становить 80 % загально фонду оплати праці. Також за рахунок збільшення на 172 тис грн.

фонду додаткової заробітної плати, у 2019 та 2020 роках у загальному фонді оплати праці питома вага додаткової заробітної плати становить 20 %. Показав позитивну тенденцію проведений аналіз структури фонду додаткової заробітної плати, так до тарифних ставок і посадових окладів надбавки і доплати збільшилися на 46 тис. грн, а премії за виробничі результати зросли на 115 тис грн. Питома вага заохочувальних і компенсаційних виплат залишилась незмінною, що становить 3 %, проте вони зросли на 11 тис грн.

Покажемо на графіку для наочності питому вагу основної та додаткової заробітної плати, заохочувальних і компенсаційних виплат у загальному фонді (рисунок 3.2).

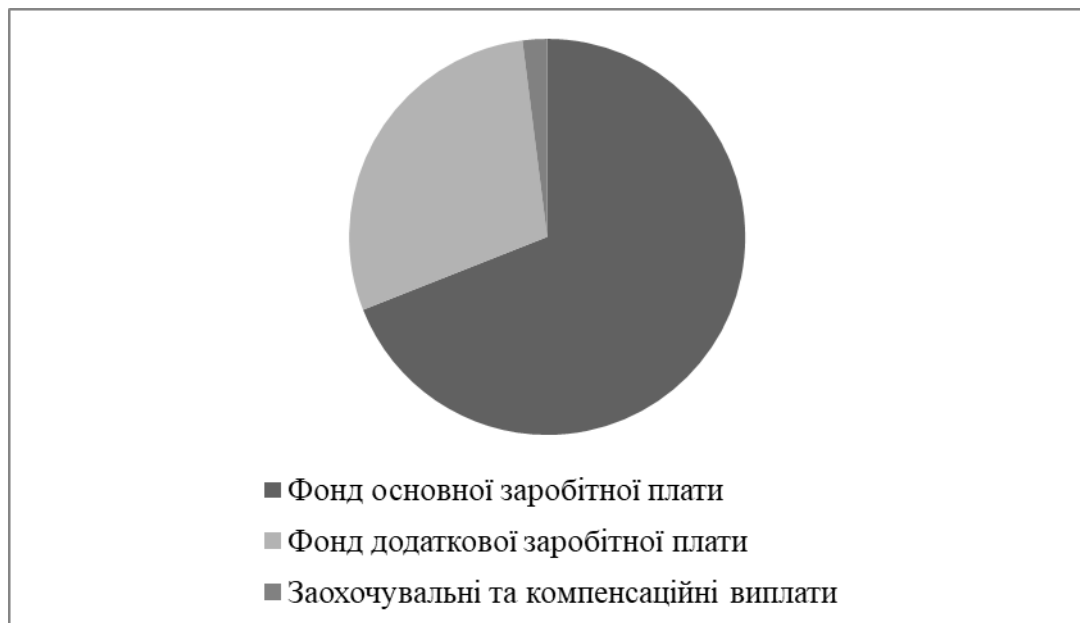


Рисунок 3.2 – Питома вага у загальному фонді оплати праці

Як бачимо з діаграми, близько 80 % усього фонду займає основна заробітна плата, що для кризової економіки України є нормальним явищем. Але в ринковій економіці близько 90 % усього фонду повинна складати питома вага основної заробітної плати.

Отже, фонд оплати праці працівників виробничого підприємства дозволяє оцінити аналіз, що допоможе встановити причини приросту результативних показників за минулі періоди. Тому у практичній діяльності

виробничих підприємств ми рекомендуємо активно використовувати факторний аналіз.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне обґрунтування сутності поняття «заробітна плата», розглянуто функції, які вона виконує, форми та види. На основі цього запропоновано вирішення наукових завдань, які пов'язані з організацією обліку розрахунків з оплати праці та підвищенням внутрішнього контролю над витратами з фонду оплати праці.

Отже, наукове дослідження дало змогу зробити наступні висновки та надати такі пропозиції.

Розкривши основні теоретичні підходи до визначення поняття «заробітна плата» запропоноване власне визначення, під яким пропонуємо розуміти грошову винагороду, виплачувану роботодавцем працівнику згідно з трудовим договором, яка на підприємстві виступає невід'ємною частиною витрат та головним мотиваційним важелем, що включає в себе не тільки оплату товару «робоча сила», але і витрати на оплату соціального забезпечення працівника, його особливих вмінь, можливостей та досягнень. У функціях, які в процесі суспільного відтворення має виконувати заробітна плата розкривається також комплексний підхід до сутності заробітної плати. В сучасних наукових джерелах та літературі щодо тлумачень функцій оплати праці зустрічається достатня кількість поглядів, при цьому у різних дослідників зміст однієї й тієї ж функції може бути трактований по-різному. На підставі використання низки принципів, основних положень з організації заробітної плати функціонує складний механізм організації заробітної плати.

В процесі дослідження документального супроводження розрахунків з оплати праці були виявлені певні проблемні зони, які, на наш погляд, процес розрахунків з оплати праці заважають повноцінно організувати. Опис вимог до складання первинних документів та графік документообігу є

важливим аспектом облікової політики. На підприємстві «Енергохім» графік документообігу в обліковій політиці відсутній. На підприємствах розробляється графік документообігу з метою раціонального руху та опрацювання документів, що в бухгалтерському обліку є однією із важливих складових організації. Головний бухгалтер його розробляє, потім він затверджується відповідним наказом керівника підприємства та ним повинно бути визначено раціональний шлях проходження документа через підрозділи підприємства, відбуватись сприяння покращенню облікової роботи, підвищення рівня механізації та автоматизації його обробки. Було розроблено проєкт графіку документообігу розрахунків з оплати праці для удосконалення організації процесу документообігу. У цьому проєкті було наведено основні види документів, що слугуватимуть основою для розрахунку виплат працівникам, інформацію щодо відповідального за складання, обробку та перевірку даних документів та терміни виконання цих операцій. На ТОВ «Енергохім» завдяки запровадженню графіку документообігу удосконалимо наступні процеси: раціоналізація документообігу (етапи та виконавці не повинні повторюватись); спрощення облікової роботи для забезпечення можливості її автоматизації; у кожному підрозділі мінімальний термін знаходження документа; своєчасність у відповідного виконавця отримання документа; за допомогою чіткої організації руху документів посилений контроль бухгалтерського обліку.

При створенні інформаційної бази внутрішньої звітності використовується весь комплекс облікової, планової, фінансової та іншої інформації про діяльність організації. Удосконалена система внутрішнього звіту складатиметься з двох частин. У першій частині буде наведена інформація щодо зміни чисельності працюючих та кількості відсутніх працівників. Обов'язково вказується підстава зміни кількості штатної чисельності та інформація про працівника. У другій частині має розкриватись інформація щодо складу фонду оплати праці відповідного структурного підрозділу або цеху ТОВ «Енергохім». Тобто наданий за певний період

перелік нарахувань, сума таких нарахувань та підстава. У стовпчику «Підстава» повинні бути вказані номер та дата розпорядчого документа.

В процесі ознайомлення з порядком облікового відображення виплат працівникам за джерелами їх здійснення виявлено, що аналітичний облік є незамінним в процесі визначення розміру оплати праці та відрахувань з неї за кожною особою окремо та під час віднесення витрат на рахунки, субрахунки та різного роду аналітичні рахунки. Запропоновано окремо по цехам або структурним підрозділам вести облік та до рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» ввести субрахунки. Контрольні функції обліку посилює точне відображення на аналітичних рахунках господарських засобів і процесів, що забезпечує безперебійний, раціональний хід виробництва, збереження власності, сприяє ефективності використання матеріальних і трудових ресурсів.

Здійснивши аналіз фонду оплати праці на ТОВ «Енергохім» за 2020 рік спостерігається випередження зростання середньої заробітної плати над темпами зростання продуктивністю праці, що є негативним показником. Подібне випередження пояснюється різким зниженням реалізації основного виду продукції на підприємстві. В загальному обсязі реалізованої продукції рівень фонду оплати праці зріс на 1,2 %. Слід відзначити, що при зменшенні чисельності працівників на 5,4 % позитивним моментом є зростання фонду оплати праці на 3 %. В результаті зниження рівня продуктивності праці та зменшення обсягу реалізації відбулась перевитрата на 555 тисяч гривень фонду оплати праці. Також на надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів у аналізованому періоді відбулося збільшення витрат. У 2020 році спостерігалось збільшення рівня як основної, так додаткової заробітної плати.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини. Київ : Центр навчальної літератури, 2015. 440 с.
2. Бутинець Ф.Ф., Горецька І.О. Міжнародний бухгалтерський облік. Житомир : ЖІТІ, 2008. 448 с.
3. Бутинець Ф.Ф., Давидюк Т.В., Малюга Н.М., Чижевські Л.В. Бухгалтерський управлінський облік : підручник. Житомир : ЖІТІ, 2002. 480 с.
4. Варакута Ю. М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. *Збірник наукових праць. Дніпропетровськ : ДНУЗТ, 2018. Вип. 3. С. 18 – 22.*
5. Вачевська Н. Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки . *Актуальні проблеми економіки. 2015. №1 (43). С. 177–187.*
6. Воронін О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації ресурсного потенціалу. *Економіка України. 201. № 10. С. 29–37.*
7. Гадзевич О. І. Оплата праці в умовах ринку : теорія, практика. Київ : КОНДОР, 2012. 400 с.
8. Гетьман О. О. Економіка підприємства : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 488 с.
9. Глухова С. В. Підходи до сутності заробітної плати. Харків. *Молодий вчений . 2016 . № 12.1 (40). С. 698-702.*
10. Голов С.Ф. Управлінський облік : підручник Київ : Лібра, 2006. 704 с.
11. Голов С.Ф. Чи перешкоджає П(С)БО 16 «Витрати» економічній

роботі на підприємстві. Бухгалтерський облік і аудит. 2019. №5. С. 3-10.

12. Гончар Л. В. Організація внутрішньогосподарського контролю операцій з оплати праці та шляхи його вдосконалення. *Вісник Житомирського державного технічного університету*. 2019. № 33. С. 59–61.

13. Грабова Н. М. Теорія бухгалтерського обліку: навч. посіб. Київ : АСК, 2001. 272 с.

14. Грішнова О. А. Людський розвиток . Київ : КНЕУ, 2019. 308 с.

15. Долюк А. В. Виплати на оплату праці та політика винагороди персоналу корпорації: економічний зміст . Київ : ПП «Рута», 2015. 85 с.

16. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. Дніпропетровськ : ДДФА, 2016. 150 с.

17. Економічний аналіз: теорія і практика: підручник / за ред. А.Г. Загороднього. Львів : Магнолія плюс, 2016. 428 с.

18. Економічна енциклопедія : в 3 т. / ред. Б. Гаврилишина. Тернопіль : ТАНГ, 2010. Т. 3. 863 с.

19. Економічний словник-довідник. / за ред.: С. В. Мочерного. Київ : Феміна, 1995. 368 с.

20. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2016. 300 с.

21. Іванілов О. С. Економіка підприємства : підручник Київ : Центр учбової літератури, 2016. 728 с.

22. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : затверджена Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. №291 URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/-link1/REG4186.html (дата звернення : 16.09.2017).

23. Історія економічних вчень : навч. посіб. / за ред. В. В. Кириленка. Тернопіль : Економічна думка, 2008. 252 с.

24. Калина А. В. Економіка праці . Київ : МАУП, 2012. 272 с.

25. Ковальчук В. М. Лазаревич М. І. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. Київ : Знання, 2008. 647 с.
26. Колот А. М. , Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / за заг. ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2016. 711 с.
27. Корнійчук Л. Я., Татаренко Н. О. , Поручник А. М. Історія економічних учень : підручник. Київ : КНЕУ, 1999. 564 с.
28. Косміна Р. М. Бухгалтерський облік: навч. посіб. Київ : Вища школа, 2016. 174 с.
29. Кравченко М. А. Сутність оплати праці як економічної категорії. *Бізнес навігатор*. Київ, 2015. № 1. С. 3-4.
30. Ловінська Л. Г., Жилкіна Л. В., Голенко О. М. Бухгалтерський облік: навч.-метод. посіб. Київ : КНЕУ, 2018. 370 с.
31. Лук'янченко Н. Д. Проблеми планування фонду оплати праці на підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 4. Т. 2. С. 16–19.
32. Мочерний С. В. Політична економія: навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2009. 687 с.
33. Мултанівська Т. В. Аудит : навч. посібн. Харків : ХНЕУ, 2010. 336 с.
34. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : затверджено Наказом Міністерства фінансів України № 601 від 28.10.2003 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення : 15.09.2021)
35. Оганян Г. А., Паламурчук В. О., Румянцев А. П. Політична економія : навч. посіб. Київ : МАУП, 2014. 520 с.
36. Огійчук М. Ф., Плаксієнко В. Я., Беленкова М. І. Фінансовий та управлінський облік за національними стандартами : підручник. Київ : Алерта, 2015. 1042 с.
37. Основи економічної теорії / за заг. ред. Л. С. Шевченко. Харків : Право, 2018. 448 с.

38. Партин Г. О., Загородній А. Г., Корягін М. В., Пилипенко Л. М., Янковська Л. А. Теорія бухгалтерського обліку: навч. посібник. Львів : «Магнолія», 2019. 240 с.

39. Петрик О. А. Особливості внутрішнього аудиту інвестиційних проектів. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2020. С. 292-299.

40. Пилипенко А. А. Організація обліку і контролю : підручник. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2010. 424 с.

41. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи . *Стратегічні пріоритети*. 2015. № 4. С. 140–147.

42. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: затв. наказом Мінфін. України від 30.11.1999 №291. Дата оновлення: 09.12.2011. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1557-11> (дата звернення 15.10.2021).

43. Податковий кодекс : Закон України № 2755-VI від 02.12.2010 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення : 27.07.2021).

44. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси» : затв. наказом Мінфін. України від 20.10.1999 р. №246. Дата оновлення: 01.01.2015. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99> (дата звернення 15.10.2021).

45. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. №996-XIV. Дата оновлення: 16.11.2018. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення 20.09.2021).

46. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 1774-VIII. Дата оновлення : 06.12.2016. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення : 02.09.2021).

47. Руденко Л. В., Подольська В. О. Аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства: навч. посіб. Київ : 2007. 422 с.

48. Сівак О., Осейко Н. Бухгалтерський облік за допомогою персонального комп'ютера . Київ : Поліграфкнига, 2013. 320 с.

49. Слиньков В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда : практические рекомендации. Киев : Дакор КНТ, 2014. 336 с.
50. Сопко В. В. Бухгалтерський облік: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2007. 578с.
51. Сопко В. В., Завгородній В. П. Організація бухгалтерського обліку, економічного контролю та аналізу: підручник / Київський національний економічний ун-т. Київ : 2007. 258 с.
52. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський облік на підприємствах з різними формами власності : навч. метод. посіб. Київ : ВТОВ «А. С. К.», 2003. 512 с.
53. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський фінансовий облік на підприємствах України : Підручник. Київ: А.С.К., 2015. 784 с.
54. Ткаченко Н. Облік виробничої собівартості та рентабельності виробництва продукції. Визначення ціни продажу . *Все про бухгалтерський облік*. 2014. № 70. С.4–5.
55. Ткаченко Н. М. Теоретико-методологічні проблеми формування бухгалтерського фінансового обліку. Київ : А.С.К., 2003. 348 с.
56. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: монографія / за ред. І. Л. Петрової. Київ : Фенікс, 2019. 332 с.
57. Хомяк Р. Л. Національні стандарти бухгалтерського обліку в Україні: навчальний посібник. Львів : Інтелект-Захід, 2016. 442 с.
58. Цал-Цалко Ю.С. Витрати підприємства. Харків : Право, 2013. С. 240-246.
59. Чумаченко М. Сучасні проблеми бухгалтерського обліку в Україні, *Баланс*. 2007. №44. С.5–13.
60. Angeles Luis, (2008). GDP per capita or real wages? Making sense of conflicting views on pre-industrial Europe, *Explorations in Economic History*, 45, p. 147–163.
61. Bryson Alex, Erling Barth, Harald Dale-Olsen, (2012). Do higher wages come at a price?, *Journal of Economic Psychology* 33, p. 251–263.

62. Elsby M.W.L., (2009). Evaluating the economic significance of downward nominal wage rigidity, *Journal of Monetary Economics*, 56, p. 154-169.

63. Laniz, E., Gindling, T.H. and Terrell, K. (2011). The impact of minimum wages on wages, work.

64. Majumdar S.K., (2010). Institutional changes, firm size and wages in the telecommunications sector, *Information Economics and Policy*, 22, p. 201-217.

ДОДАТОК А

Фінансова звітність малого підприємства станом на 31 грудня 2021 року

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

Фінансова звітність малого підприємства

		КОДИ		
		2021	01	01
Підприємство	<u>Енергохім</u>			
Територія	_____	за ЄДРПОУ		
Організаційно-правова форма господарювання	<u>Товариств з обмеженою відповідальністю</u>	за КОАТУУ		
Вид економічної діяльності	<u>Виробничо-торгвельна діяльність</u>	за КОПФГ		
Середня кількість працівників, осіб	<u>150</u>	за КВЕД		
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон	69065, м. Запоріжжя, вул. Ульянова, 64			

на 1 **Баланс** 20 р. **Форма N 1-м** Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000		
первісна вартість	1001		
накопичена амортизація	1002	()	()
Незавершені капітальні інвестиції	1005		
Основні засоби:	1010	6053,8	6711,4
первісна вартість	1011	9018,1	10009,1
знос	1012	-2964,3	-3297,7
Довгострокові біологічні активи	1020		
Довгострокові фінансові інвестиції	1030		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	6053,8	6711,4
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	10220,2	13140,7
у тому числі готова продукція	1103	1000,2	840,7
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	3800	5000
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135		
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155		
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	433,5	209,6
Витрати майбутніх періодів	1170		
Інші оборотні активи	1190		
Усього за розділом II	1195	14353,7	18350,3
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття			
Баланс	1300	20407,5	25061,7

Продовження ДОДАТКУ А

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (паіовий) капітал	1400	10660,1	14240,9
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	3793	2380
Неоплачений капітал	1425	()	()
Усього за розділом I	1495	14453,1	16620,9
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	199,2	1606,7
розрахунками з бюджетом	1620		
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625	122,6	265,7
розрахунками з оплати праці	1630	632,9	1149,4
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690	4999,7	5419
Усього за розділом III	1695	5954,4	8440,8
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1900	20407,5	25061,7

2. Звіт про фінансові результати
за _____ 2020 р.

Форма N 2-м
Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	103789	137842
Інші операційні доходи	2120	300	486
Інші доходи	2240	100	202
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	104189	138530
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	-39621	49320
Інші операційні витрати	2180	-26500	40000
Інші витрати	2270	-9043	-2953
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	75164	-92273
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	29025	46257
Податок на прибуток	2300	5224	-8326
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	23800	37930

Керівник

_____ (підпис)

_____ (ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

_____ (підпис)

_____ (ініціали, прізвище)