

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

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра обліку та оподаткування

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему: Особливості обліку та аналізу розрахунків по оплаті праці на
ТОВ «ТЕРНІКОМ»

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0712-оа-1
спеціальності 071 облік і оподаткування
освітньої програми облік і аудит

А.Б. Юнаш

Керівник _____ к.е.н., доцент Сейсебаєва Н.Г.

Рецензент _____ к.е.н., доцент Удодова Я.В.

Запоріжжя – 2023

**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

Завідувач кафедри _____ Н.М. Проскуріна
« ____ » _____ 2023 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ

Юнаш Андрію Борисовичу

1. Тема роботи: Особливості обліку та аналізу розрахунків по оплаті праці на ТОВ «ТЕРНІКОМ»
керівник роботи Сейсебаєва Наталія Григорівна, к.е.н., доцент,
затверджені наказами ЗНУ від 01.05.2023 р. № 650-с, від 18.09.2023 №1446-с.
2. Строк подання студентом роботи 01 грудня 2023р.
3. Вихідні дані до роботи: первинні та зведені документи, реєстри синтетичного та аналітичного обліку, статутні та установчі документи, фінансова, статистична та податкова звітність, законодавчо - нормативні акти з питань обліку і аудиту, спеціальна література, фахові наукові статті та доповіді на міжнародних науково-практичних конференціях з питань сучасного стану та вдосконалення обліку і аудиту.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): теоретичні засади обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві; стан обліку та напрями удосконалення розрахунків з оплати праці на підприємстві ТОВ «ТЕРНІКОМ»; аналіз витрат на оплату праці на підприємстві ТОВ «ТЕРНІКОМ» та його можливості по організації управління витратами на оплату праці.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): кваліфікаційна робота містить 18 рис., 19 табл.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	к.е.н., доцент Сейсебаєва Н.Г.	19.08.2023	19.08.2023
2	к.е.н., доцент Сейсебаєва Н.Г.	16.09.2023	16.09.2023
3	к.е.н., доцент Сейсебаєва Н.Г.	07.10.2023	07.10.2023

7. Дата видачі завдання: 01.06.2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, підбір літератури	липень 2023	виконано
2.	Написання вступу	липень 2023	виконано
3.	Виконання першого розділу	серпень 2023	виконано
4.	Виконання другого розділу	вересень 2023	виконано
5.	Виконання третього розділу	жовтень 2023	виконано
6.	Написання висновків	листопад 2023	виконано
7.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	листопад 2023	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	грудень 2023	виконано

Студент _____
(підпис)

А.Б. Юнаш

Керівник роботи _____
(підпис)

Н.Г. Сейсебаєва

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____

В.В. Сьомченко

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота містить 128 с., 3 розділи, 18 рис., 19 табл., 4 додатки, 80 джерел.

ОБЛІК, АНАЛІЗ, ОПЛАТА ПРАЦІ, ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ВИТРАТИ, СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКЕ ПІДПРИЄМСТВО

Об'єктом дослідження є процес обліку і аналізу заробітної плати на аграрному підприємстві ТОВ «ТЕРНІКОМ» Дніпропетровської області.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у виявленні шляхів удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на основі проведеного аналізу сучасного стану розрахунків на підприємстві.

Методи дослідження: методи наукового узагальнення (при уточненні сутності поняття «витрати»), історичний і системний підходи (при визначенні основних історичних етапів розвитку форм витрат виробництва), методи індукції та дедукції, класифікації, порівняння, наукової абстракції, системного та комплексного аналізу (при розробці пропозицій щодо обліку та аналізу витрат виробництва), графічний та табличний методи.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретичному обґрунтуванні й розробленні організаційно-методичних і практичних рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з оплати праці, використання яких призведе до поліпшення обліково-аналітичного забезпечення діяльності агропромислового сектору. Зокрема, визначено економічну сутність розрахунків з оплати праці підприємства, досліджено нормативно-правову базу організації оплати праці в Україні. Здійснено дослідження методики здійснення первинного синтетичного та аналітичного обліку виплат працівникам та їх аналізу. Запропоновано шляхи оптимізації та регулювання заробітної плати, а також розроблено

впорядковану схему обліку розрахунків за виплатами працівникам. Вдосконалено чинну модель аналітичного обліку, зважаючи на те, що дані аналітичного обліку мають важливе значення, адже характеризують склад і розміщення персоналу за місцями, де він використовується, відпрацьований і невідпрацьований час, виконання норм, обсяг продукції, фонд заробітної плати, його структуру. Обґрунтовано переваги і доцільність використання на досліджуваному підприємстві для ведення кадрового обліку і розрахунків з оплати праці запропонованих програмних продуктів. Запропоновано використання розробленого корпоративного механізму управління витратами на оплату праці, який базується на загальних принципах формування організаційно-адміністративної структури.

Отримані результати дослідження спрямовані на поліпшення системи управління витратами на оплату праці, обліку та аналізу заробітної плати на аграрному підприємстві.

SUMMARY

The qualifying work contains 128 pp., 3 sections, 18 fig., 19 tab., 4 annex, 80 references.

ACCOUNTING, ANALYSIS, PAYMENT, SALARY, EXPENSES, AGRICULTURAL ENTERPRISE

The object of the study is the process of accounting and analysis of wages at the agrarian enterprise «LLC TERNIKOM» of the Dnipropetrovsk region.

The purpose of the qualification work is to identify ways to improve the accounting of payroll calculations based on the analysis of the current state of calculations at the enterprise.

Research methods: methods of scientific generalization (when clarifying the essence of the concept of «costs»), historical and systemic approaches (when determining the main historical stages of the development of forms of production costs), methods of induction and deduction, classification, comparison, scientific abstraction, systemic and complex analysis (when development of proposals for accounting and analysis of production costs), graphical and tabular methods.

The scientific novelty of the obtained results lies in the theoretical substantiation and development of organizational, methodological and practical recommendations for improving accounting and analysis of payroll calculations, the use of which will lead to the improvement of accounting and analytical support for the activity of the agro-industrial sector. In particular, the economic essence of the company's wage calculations was determined, the regulatory and legal basis of the wage organization in Ukraine was researched. A study of the methodology of primary synthetic and analytical accounting of payments to employees and their analysis was carried out. Ways to optimize and regulate wages are proposed, as well as an orderly accounting scheme for payments to employees has been

developed. The current model of analytical accounting has been improved, taking into account the fact that the data of analytical accounting are important, because they characterize the composition and placement of personnel according to the places where they are used, worked and unworked time, compliance with norms, the volume of production, the wage fund, and its structure. The advantages and expediency of using the proposed software products for personnel accounting and payroll calculations at the researched enterprise are substantiated. It is proposed to use the developed corporate mechanism for managing labor costs, which is based on general principles of organizational and administrative structure formation.

The obtained results of the study are aimed at improving the system of management of labor costs, accounting and analysis of wages at an agricultural enterprise.

ЗМІСТ

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

РЕФЕРАТ

SUMMARY

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ВСТУП 11

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ
РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Заробітна плата як обліково-аналітична категорія в умовах
ринкової трансформації 16

1.2 Нормативно-правові засади обліку та аналізу розрахунків з оплати
праці 28

1.3 Сутність, види, форми системи оплати праці та її особливості в
сільськогосподарських підприємствах..... 37

РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ
НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ТЕРНІКОМ»

2.1 Організаційно-економічна характеристика господарства 49

2.2 Аналітичний та синтетичний облік витрат на оплату праці та його
документальне забезпечення 56

2.3 Шляхи оптимізації та удосконалення обліку розрахунків з оплати
праці 81

РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА
ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЙОГО МОЖЛИВОСТІ ПО ОРГАНІЗАЦІЇ
УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

3.1 Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці на
підприємстві 91

3.2 Аналіз трудових ресурсів та середнього заробітку працівників 97

3.3	Можливості підприємства по організації системи управління витратами на оплату праці	102
	ВИСНОВКИ	108
	ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	113
	ДОДАТОК А Визначення поняття «заробітна плата» у наукових джерелах	122
	ДОДАТОК Б Ринковий механізм оплати праці у сільськогосподарському підприємстві	126
	ДОДАТОК В Нормативно-правове регулювання обліку оплати праці...	127
	ДОДАТОК Д Удосконалена форма 67 Б Облікового листа тракториста-машиніста	128

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ЗУ – Закон України

П(С)БО – Положення (стандарти) бухгалтерського обліку

М(С)БО – Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку та фінансової звітності

ТОВ – Товариство з обмеженою відповідальність

ФОП – Фонд оплати праці

ЄСВ – єдиний соціальний внесок

ПДФО – податок на дохід фізичних осіб

ВЗ – військовий збір

га – гектар

чол. – чоловік

грн. – гривень

тис. грн. – тисяч гривень

% – відсотки

шт. – штук

і т.д. – і так далі

ВСТУП

Заробітна плата є однією з найскладніших і найважливіших соціально-економічних категорій, з одного боку, основним джерелом і часто єдиним джерелом доходу працівників, основою матеріального добробуту сім'ї під час виробництва. Значна частина вартості та ефективний спосіб мотивувати співробітників до досягнення цілей компанії. Отже, проблема ефективної організації та вирівнювання заробітної плати та зайнятості є основою соціально-трудова відносин у суспільстві, оскільки включає інтереси всіх учасників трудового процесу.

Протягом багатьох років заробітна плата в Україні залишалася на низькому соціальному рівні. Вихід із цієї ситуації вимагає нового методологічного підходу до проблеми різної економічної діяльності та дискримінації заробітної плати серед місцевих службовців. Обмеження витрат на робочу силу в даний час призводить до того, що витрати на заробітну плату на одиницю валового національного продукту майже вдвічі нижчі, ніж у розвинених країнах з ринковою економікою.

В сучасних умовах важливими стають питання щодо розробки і впровадження у виробництво та життя ефективних систем оплати праці, їх оптимізації, які мають бути націлені на вирішення завдань ефективного розвитку української економіки, забезпечення врахування економічних і соціальних інтересів і цілей як окремих працівників, так і керівників та власників підприємств. Це вимагає впровадження нових підходів до організації оплати праці з урахуванням галузевої специфіки виробничої діяльності підприємств і застосування накопиченого досвіду вітчизняних і зарубіжних вчених, а також передових підприємств у питаннях оплати праці. Провідну роль у вирішенні таких питань відіграє встановлення працюючих механізмів у системі оплати праці, що повинні забезпечувати соціальну й економічну справедливість у трудових відносинах. Проблеми організації

оплати праці стоять сьогодні на порядку денному, що робить тему даної кваліфікаційної роботи магістра актуальною в даний час.

Окремі аспекти заробітної плати розкриті в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених як Г. Климко, В. Нестеренко, К. Кривенко, В. Лагутін, А. Колот, К. Маркс, С. Мочерний, С. Цимбалюк., Н. Волгіна, М.І. Лепешинська, Р. Капелюшніков, Д. Пфайфер, В. Гімпельсон та інших.

Питання обліку розрахунків з оплати праці також розглядало багато науковців, серед яких: Бутинець Ф.Ф., Сопко В., Ткаченко Н.М., Завгородній В.П, Сук Л.,Костюк В., Крищенко К., Соломченко Д., Семенов Г.А., Андрущенко Л.О., Покотаєв О.В., Кошулинська Г.О. та інші.

Разом з тим, у ході постійних законодавчих змін питання обліку й оподаткування виплат працівникам потребують подальшого детального дослідження.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у виявленні шляхів удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на основі проведеного аналізу сучасного стану розрахунків на підприємстві.

Досягнення мети зумовило постановку та вирішення наступних завдань:

- розкрити теоретичні аспекти заробітної плати як обліково-аналітичної категорії в умовах ринкової трансформації;
- дослідити нормативну базу та спеціальну літературу з питань обліку, аудиту і аналізу розрахунків з оплати праці;
- визначити економічну сутність розрахунків з оплати праці, фонду оплати праці, форм і систем оплати праці;
- проаналізувати виробничу та економічну діяльність аграрного підприємства ТОВ «ТЕРНІКОМ»;
- дослідити аналітичний та синтетичний облік витрат на оплату праці та його документальне забезпечення на досліджуваному підприємстві;
- розробити рекомендації щодо удосконалення процесу обліку розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві;

- проаналізувати організацію обліку оплати праці та розрахунків з працівниками на ТОВ «ТЕРНІКОМ»;

- дослідити методики аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві;

- розробити рекомендації щодо підвищення можливостей підприємства по організації системи управління витратами на оплату праці.

Об'єктом дослідження є процес обліку та аналізу оплати праці на ТОВ «ТЕРНІКОМ», що розташоване у Дніпропетровській області.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти обліку та аналізу оплати праці в аграрному підприємстві.

Інформаційною базою дослідження обрано ТОВ «ТЕРНІКОМ» Дніпропетровської області.

Для досягнення поставленої мети були використані наукові методи, які застосовуються при вивченні соціально-економічних процесів і явищ, а саме: методи наукового узагальнення (при уточненні сутності поняття «витрати»), історичний і системний підходи (при визначенні основних історичних етапів розвитку форм витрат виробництва), методи індукції та дедукції, класифікації, порівняння, наукової абстракції, системного та комплексного аналізу (при розробці пропозицій щодо обліку та аналізу витрат виробництва) та ін.

У процесі дослідження використовувалися законодавчо-нормативні акти, прийняті Верховною Радою та Кабінетом Міністрів України, праці вітчизняних та зарубіжних вчених з теорії та методології бухгалтерського обліку; інструктивні матеріали

Міністерств фінансів та аграрної політики України, що регламентують організацію і ведення бухгалтерського обліку.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що в теоретичному обґрунтуванні й розробленні організаційно-методичних і практичних рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з оплати праці, використання яких призведе до поліпшення

обліково-аналітичного забезпечення діяльності агропромислового сектору, а саме:

- на підвищення достовірності формування відповідних звітних показників спрямовані науково-теоретичні положення, які отримали подальший розвиток у роботі і стосуються визначення сутності обліково-аналітичної категорії «заробітна плата» та нових підходів щодо побудови загального механізму організації оплати праці;

- уточнено дефініцію «заробітна плата», під якою слід розуміти як встановлену за трудовим договором ставку заробітної плати найманому робітнику, рівень якої визначається умовами ринку праці: вартістю робочої сили, умовами найму, попитом, пропозицією і конкуренцією; рівнем кваліфікації і спеціалізації працівника; системами стимулювання й успішністю самої праці, що на відміну від існуючих трактувань ґрунтується на принципі системності та поєднанні різних підходів до її визначення;

- вдосконалено чинну модель аналітичного обліку, зважаючи на те, що дані аналітичного обліку мають важливе значення, адже характеризують склад і розміщення персоналу за місцями, де він використовується, відпрацьований і невідпрацьований час, виконання норм, обсяг продукції, фонд заробітної плати, його структуру;

- удосконалено облікову політику підприємства щодо обліку розрахунків за виплатами працівникам, розроблено необхідне документальне забезпечення, оптимізацію та регулювання заробітної плати, впорядковано схеми обліку праці, її оплати і видачі;

- обґрунтовано переваги і доцільність використання на досліджуваному підприємстві для ведення кадрового обліку і розрахунків з оплати праці програмних продуктів MASTER: Бухгалтерія.

- запропоновано використання розробленого корпоративного механізму управління витратами на оплату праці, який базується на загальних принципах формування організаційно-адміністративної структури.

Застосування на практиці запропонованих рекомендацій дозволить

забезпечити адекватне відображення операцій з оплати праці, своєчасне одержання та аналіз необхідної інформації керівництвом.

Основні результати дослідження, що викладені в кваліфікаційній роботі, пройшли апробацію шляхом обговорення та отримали позитивну оцінку науковців на конференціях: I Міжнародна наукова конференція «Теорія модернізації в контексті сучасної світової науки» 23 червня 2023 року, м. Полтава, ГО «Міжнародний центр наукових досліджень », зокрема у збірнику даної конференції опубліковано одну тезу, XVI Університетська науково-практична конференція студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених «Молода наука-2023» 17-22 квітня 2023 року, Запорізький національний університет, зокрема у збірнику даної конференції опубліковано одну тезу. Також на основі матеріалів кваліфікаційної роботи було опубліковано одну статтю щодо теми дослідження у збірнику статей молодих вчених Запорізького національного університету «Обліково–аналітичне забезпечення управління розвитком підприємства», Випуск №8 (м. Запоріжжя, 2023 рік).

Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та списку літератури, додатків. Основний зміст викладено на 111 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 19 таблиць, 18 рисунків, 4 додатки, містить 80 найменувань літературних джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Заробітна плата як обліково-аналітична категорія в умовах ринкової трансформації

Заробітна плата є основним джерелом доходу більшості населення, тому розрахунковий облік із працівниками компанії є одним із ключових напрямків системи бухгалтерського обліку компанії. Під час кожного переходу до ринкової економіки відбувалися зміни в економічному, соціальному та політичному розвитку країни, суттєво змінювалися політика заробітної плати, соціальна підтримка та захист працівників. На рівні підприємства та держави між працівниками та підприємством складаються нові відносини. Компанія самостійно обирає систему та формат винагороди, а держава управляє відносинами [56].

Теорія людського капіталу бере свій початок з 18 століття у контексті наукових уявлень про зміст і форму продуктивної людської сили в роботі цих відомих економістів, як В. Петті, А.Сміт, К.Маркс, Дж. Мілль та ін. До середини ХХ ст. теорій людських ресурсів у чистому вигляді не існувало, оскільки немає об'єктивних передумов для підвищення продуктивності праці, спричинених науково-технічною революцією, в якій ролі людини у всіх сферах життя почали швидко зростати.

Вільям Петті у праці «Політична арифметика» (1676 р.) Він пише про «цінності населення» і наголошує, що країна з невеликим населенням може бути рівною країні з великим населенням за національним багатством. Цього балансу можна досягти не тільки внаслідок індивідуальних інвестиційних знань, умінь та професіоналізму, а й завдяки природним здібностям. Знання,

отримані внаслідок особистих та соціально-економічних витрат, зусиль та часу самі по собі можуть принести майбутні вигоди.

Адам Сміт робить подібні висновки щодо впливу людини на економічне зростання країни. Він вважає людські здібності частиною соціального багатства, оскільки людські навички сприяють зростанню соціального та особистого багатства. А.Сміт справедливо наголошує, що «придбання таких здібностей, навчання завжди вимагає дійсних витрат, що являють собою основний капітал, який реалізується в його особистості. Ці здібності, будучи частиною стану певної особи, разом з тим стають частиною багатства суспільства, до якого ця особа належить» [67, С. 208-235].

На відміну від В. Петті та А. Сміта, котрі бачили провідну роль людей у створенні національного багатства, британський економіст і демограф Т. Мальтус сказав, що приріст населення є результатом збільшення пропозиції робочої сили. Вважається, що це призведе до зниження заробітної плати та зменшення продовольчих ресурсів. За його словами, приріст населення буде швидко зростати, подвоюючись кожні 25 років, а засоби до існування збільшуватимуться лише з арифметичними прогресіями. Тому населення продовжує підніматися до меж життя, і йому на цьому рівні запобігають через голод, війну та хвороби [54].

Представник класичної школи Дж. Ст. Мілль освіту найважливішим фактором економічного зростання. На думку Дж. Мілля, набуті людські здібності, реалізовані лише завдяки праці, можуть бути віднесені до категорії капіталу. На відміну від класичної школи, марксизм позиціонує капітал з точки зору соціального класу.

У своїй праці «Капітал» К. Маркс стверджує, що виробництво є продуктом людської енергії і здійснюється так само, як і м'язи людської руки і мозку. У цій самій роботі Маркс визначає поняття «складна праця». Це сила легкої праці, яка походить від застосування технологій до людської праці. Це має мультиплікативний ефект на людську працю. Безперечно, він був одним із піонерів сучасної неокласичної теорії людського капіталу [52, С. 8-13].

З кінця 19 століття до початку 20 століття з'являються інтерпретації людського капіталу. Цей період характеризується поділом двох підходів до визначення взаємозв'язку між людьми, здібностями, навичками, наукою та капіталом.

Перший підхід, прихильниками якого є Ф. Ліст, А. Маршал, Дж. Мілль, В. Рошер, сформувався теорією трьох факторів виробництва, відмовляючись включати людей до категорії людського капіталу. Але здатність використовувати людську науку і теорію відноситься до категорії капіталу. За Дж. Міллем, «Сама людська особа не є капіталом. Людина є метою, заради якої існує багатство. Але набуті нею здібності, що виступають тільки як засіб і реалізуються тільки через працю, на всіх підставах можна віднести до категорії капіталу» [51].

Л. Вальрас, Дж. Маккулох, Г. Маклеод та І.Фішер представники іншого підходу, ототожнюють саму людину категорією капітал. Так, Дж. Маккулох та І. Фішер розробили альтернативну теорію людського капіталу, яка доповнює традиційне розуміння людського капіталу новим змістом. Однією з найважливіших альтернативних теорій можна вважати теорію «всеосяжного капіталу» І. Фішера, яка сформувалася під впливом прагматизму. Він відкинув теорію трьох елементів виробництва і пов'язав її з усіма категоріями капіталу, які могли б приносити дохід, включаючи суспільство [26].

Теорія економічного зростання давно виключає поняття людського капіталу. Отже, для неокласиків фактор праці для формування національного багатства залишається виключно кількісним. Хоча робота економістів, наведених вище, підкреслювала думку про те, що на якість роботи впливає економічне зростання, економічна теорія розглядає працю як помірний фактор виробництва і вважає її кількісним фактором.

Французькі економісти Жан-Жак Карри, Поль Дюбва та Едмонд Маленвод стверджували, що ріст французької економіки з 1950 по 1975 рік був результатом зовнішніх факторів та прогресу науки і техніки як науки. Вони підкреслювали, що це відображається лише за рахунок інновацій [27].

З вищесказаного можна зробити висновок, що після 18 ст. роль людини в накопиченні суспільного багатства була реалізована, сформовано теоретичні принципи людського капіталу та визначено його складові.

Однак теорія людського капіталу з'явилася в економічній думці лише в 1960-х роках. Це пов'язано зі швидким зростанням науково-технічних досягнень, що призвело до зростаючої потреби в більш кваліфікованій робочій силі.

Перехід від промислового до постіндустріального призвів до переходу від інвестицій фінансового капіталу до інноваційного розвитку та інвестицій у людський капітал. Досягнення науки і техніки та глобалізація ринку перетворили розвинені країни на економіки, орієнтовані на освіту. Зі стрімким розвитком науки і техніки та глобалізацією ринку якість робочої сили повинна бути покращена. Отже, виникає ідея теорії людського капіталу [28, С. 118-125].

Теорія людського капіталу базується на досягненнях інституціональної теорії, неокласичної теорії та неокейнсіанства, і в цьому контексті новим розумінням ролі людини та наслідків її інтелектуальної діяльності є людський капітал. Це призводить до формування. Основні виробничі та соціально-економічні фактори сучасної економіки та суспільства.

Т. Шульц у кількісному вимірі не тільки аналізує витрати, пов'язані з інвестуванням у людський капітал, але й відрізняється від вимірювання фізичного капіталу, конкретно задовольняючи індивідуальні потреби. Він наголосив, що вартість споживання через це нероздільна. Інвестиції в людський капітал. Отже, аналіз витрат не може ефективно виміряти інвестиції в людський капітал.

Т. Шульц визначив п'ять джерел, і мій людський капітал зростає:

- а) заклади інфраструктури та охорони здоров'я просять досягти віку більшості людей.
- б) професійна освіта, яку надає компанія.
- в) система базової та вищої освіти.

г) освітні та навчальні програми для працівників, які не є організованими компаніями.

д) індивідуальні та сімейні рухи для пошуку роботи.

Оскільки ці аспекти рідко обговорюються в економічному аналізі, робота Шульца забезпечує кращий покроковий підхід до інвестицій у вищезазначені категорії та зростання людського капіталу. Вченим відомо, що досягнення в галузі охорони здоров'я та освіти були важливими елементами економічного розвитку в 20 столітті [34].

Наукова робота Гері Беккера в першу чергу базується на наукових досягненнях Т. Шульца. Г. Беккер займає особливу позицію в економіці, проводячи поглиблені дослідження в галузі соціології, таких як освіта, расизм, економіка житла, кримінологія та механізми політичного тиску.

За Беккером, людський капітал - це актив, спадщина та сукупність знань та навичок, накопичених протягом життя завдяки інвестиціям, що дозволяє отримувати прибуток.

Г. Беккер розглядає заробітну плату як винагороду за людський капітал, як інвестиційний капітал і поділяється на загальну та конкретну.

Беккер розрізняє поняття загальних інвестицій та спеціальних інвестицій у людський капітал. Типові інвестиції здійснюються під час загального навчання працівників, під час якого вони отримують знання та навички, які можна використовувати для роботи в будь-якій компанії. Типові інвестиції здійснюються насамперед самими працівниками. Інвестиції, пов'язані з конкретним тренінгом та важливі для компанії, яка проводила тренінг. Спеціальні інвестиції зазвичай здійснюються компанією [17].

Після цього концепція теорії людського капіталу буде посилена та розвинена в результаті досліджень цих іноземних економістів як Й. Бен-Порат, Дж. Вейзі, Б. Вейсброд, Е. Денісон, Ф. Махлуп, Дж. Мінцер, Дж. Псахаропулос, Л. Туроу, І. Фішер та ін.

Це суттєво контрастує з поняттям «людський капітал» у 70-х роках 20 століття. Створено «фільтр», який розглядає освіту як механізм, що дозволяє

розрізнити людей за рівнем здібностей.

Основна ідея цієї теорії полягає у створенні селективної функції (інформації), а не продуктивної. Прихильниками цієї концепції є А. Берг, М. Спенс, К. Ерроу.

Майкл Спенс, один із прихильників теорії сигналів, каже, що освіта має селективну, а не продуктивну функцію. Освіта полягає не в підвищенні індивідуальної продуктивності, а в тому, щоб відібрати учнів, які мають або будуть мати максимальну продуктивність у майбутньому. У цьому випадку соціальні переваги освіти, які вимагають великих грошей без збільшення продуктивності праці, будуть поставлені під сумнів. Отже, диплом – це лише сигнал компанії, який доводить, що працівник перевершує інших працівників. Принциповою методологією функціонування ефективної сигнальної системи є М. Зазначена Спенсом [19] – Це не безкоштовна освіта, і ви не можете отримати погану освіту. Обернена пропорція між вартістю освіти та здібностями людини. Я людина з високими здібностями, з ціною навчання та рівня вищої освіти [22].

Теорія сигналів є продовженням теорії фільтрів. Згідно з теорією фільтрів, представленою К. Ерроу, освіта або диплом має функцію інформації про якісні характеристики особистості. Тому рівень освіти є видом сигналу для роботодавців про якість праці майбутніх працівників.

Інші теорії про привабливість ринку праці, з одного боку, перевіряють теорію інвестування в людський капітал, а з іншого боку, пояснюють вплив багатьох студентів на вищу освіту та роботу ринку праці. Мислення, що виникає в економіці (Freeman, 1971; Viebolt, 2001). У багатьох країнах вступ студентів до вищих навчальних закладів наприкінці 1970-х років пояснюється теорією заторів С. Дібольта, яка пояснює збільшення кількості студентів, а також причинний зв'язок із рухом ринку праці. Це походить від моделі «павутини» Фрімена (1971).

Фрімен - перша причина проблем із заторами в коледжі. Він пояснює той факт, що в 1960-х роках освіта та прибуток були дуже дорогими через

відсутність попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу. Однак ця тенденція зміниться протягом наступного десятиліття. Доходи кваліфікованих робітників значно зменшились, але вони зменшуються.

Багато економістів проаналізували висновки Фрімена. Так, Румбергер (1987) показав, що в США рівень освіти працівників на три роки перевищує рівень, необхідний для роботи.

Подальший розвиток концепції людського капіталу знайшов відображення в нових моделях ендогенного зростання у П. Ромера (1986) та Р. Лукаса (1988).

За словами Лукаса, людський капітал, який вважається вторинним продуктом, та його вплив на кінцевий продукт є ключовими факторами економічного зростання. Модель Лукаса також показує кореляцію між результатами та зовнішніми ефектами, зовнішніми ефектами. Це означає, що зростання залежить від загального людського капіталу та продуктивності праці кожного працівника. За відсутності зовнішнього розвитку розвиток людського капіталу визначає темпи зростання. Завдяки своїй зовнішній присутності збільшення людського капіталу може контролювати зростання фізичного капіталу, збільшуючи тим самим ВВП країни [38, С. 11-13].

На думку моделей Ромера, Манківа та Вейла, нові теорії зростання можуть більш точно визначати людський капітал та сприяти економічному зростанню в країнах, що розвиваються. Ця модель визначає незначну різницю в коливаннях ресурсів, вкладених у накопичення фізичного та людського капіталу, що може призвести до різної продуктивності праці на одного працівника. Це дозволяє точніше пояснити різні рівні доходів кожного працівника. Таким чином, десятиліття досвіду підтверджує, що людський капітал є основним джерелом накопичення національного багатства. Професійні, фізичні та інтелектуальні здібності суспільства є фундаментальними для ефективного функціонування економіки кожної країни [3, С. 12-13]. Отже, ми аналізуємо наукові дослідження відомих економістів 18-20 ст., Можна зробити висновок, що інвестування в людський

капітал є найважливішою передумовою економічного зростання та соціальної згуртованості. Однак вирішення багатьох проблем, пов'язаних з визначенням інвестицій у людський капітал, є вирішальним. Що стосується управління людськими ресурсами, ще не визначено. Немає перевіреного напрямку вдосконалення державного регулювання інвестицій у людський капітал.

В економічній науці не існує єдиної точки зору на основну інтерпретацію заробітної плати. Коли мова заходить про поняття "зарплата", краще розглянути два аспекти.

По-перше, викликаючи суперечки, існує теоретична різниця між зарплатою в літературі. Особливо П.Т. Чингіз сказав, що структура заробітної плати включає: «...базову ставку і виплати, які залежать від результатів праці, у вигляді премій, бонусів». З точки зору правової категорії НБ, шлунково-кишковий тракт Бороніна та Чанишева має більш широке поняття "заробітна плата", метою якої є регулювання заробітної плати в компаніях, їх відповідних елементів та всієї правової системи ліків. З метою регулювання визначення поняття «заробітна плата» – це окремий працівник, який отримує компенсацію за виконану роботу. Він зробив роботу. С. В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М. Поляннич наголошує, що слово «оплата праці» - це більше, ніж «заробітна плата», але може також використовуватися як синонім [4].

По-друге, економічна література вводить в оману з точки зору інтерпретації заробітної плати, з точки зору марксистської трудової економічної теорії або з точки зору сучасної економічної теорії. Зазначимо, що обидва сектори визначають працю як найважливіший ресурс, що використовується для виробництва економічних товарів. Це особливо учасники ринку праці, оскільки вони здорові, які можуть надавати послуги на ринку праці та збільшувати або зменшувати пропозицію таких послуг, дохід у вигляді заробітної плати як їх основний, а у багатьох випадках є єдиним форма доходу. Ресурс «праця» при використанні не зникає, а навпаки

збільшується, примножується і бере участь у створенні економічних благ. Заробітна плата як економічна категорія є показником соціальних змін і є однією з найскладніших, оскільки економічний зміст змінюється у міру зміни соціально-економічної формації [11]. Багатосторонність цієї категорії впливає на триваючі дискусії щодо тлумачення значення слова «заробітна плата» (Додаток А). Аналіз сучасної економічної літератури показує, що існує багато поглядів на питання заробітної плати як економічної категорії. Трагування терміну «заробітна плата» різними вченими науковцями, економістами наведено у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Трагування поняття «заробітна плата»

Вчений-економіст	Трагування заробітної плати
Жуков А. Л.	«Заробітна плата – це виплачувана винагорода за використання праці, визначення якої є ціна праці».
Дячун О. В.	«Заробітна плата – плата за працю, а величина залежить від ціни праці, яка визначається в результаті залежності попиту на види праці та її пропозицію на ринку».
Калина А. В.	«Заробітна плата – повинна визначатись на основі витрат на відтворення робочої сили з урахуванням попиту на неї».
Волгін М. В.	«Заробітна плата – основна частина фонду життєвих засобів працівників, які розподіляються відповідно до якості та кількості витраченої ними праці».
Майорченко В. Калюжний В.	«Заробітна плата виступає частиною вартості створеного ним продукту, визначена системою ринкових та суспільних відносин».
Вачевська Н. Л.	«Заробітна плата – визначається як сума коштів, які працівники отримують за здійснену ними виробничу діяльність чи за кількість виробленої продукції».
Алмаріна Е. А.	«Заробітна плата – об'єм матеріальних благ, які забезпечують реалізацію відтворювальної, стимулюючої і соціальної функцій і вартість якої складає основу заробітної плати».
Булгаков М. І.	«Заробітна плата – це винагорода, в залежності від кваліфікації робітника, умов, якості, кількості та складності виконуваної роботи та виплати компенсаційного та стимулюючого характеру».
Головачов О. С.	«Заробітна плата – сукупність винагород в грошовій чи натуральній формі, в залежності від кількості витраченої ним праці та результатів діяльності усього підприємства».
Гринчуцький В. Забродський В.	«Заробітна плата – це відносини найманої праці, між власником праці та власником грошей. Працівник наймається, для того щоб продати свою працю, а працедавець для покращення стану підприємства в цілому».

Джерело: складено автором самостійно.

Метою національних норм примирення з корпоративним персоналом є створення вимог, необхідних для виконання заробітної плати за всі унікальні ключові функції, та вирішення необґрунтованого збільшення заробітної плати, не пов'язаного з продажами та виробництвом [6].

Важливість національного законодавства про заробітну плату полягає не в кількості законодавчих актів, а в економічній, соціальній орієнтації та ефективності. Регулювання заробітної плати базується на оригінальній фінансовій спроможності України та потребі збалансувати інтереси всього суспільства. Держава повинна виконувати норми та конституційні гарантії права працівника на заробітну плату, розмір якої забезпечить адекватний рівень життя для нього та його сім'ї. Цілі регулювання оплати праці наведені на рисунку 1.1.

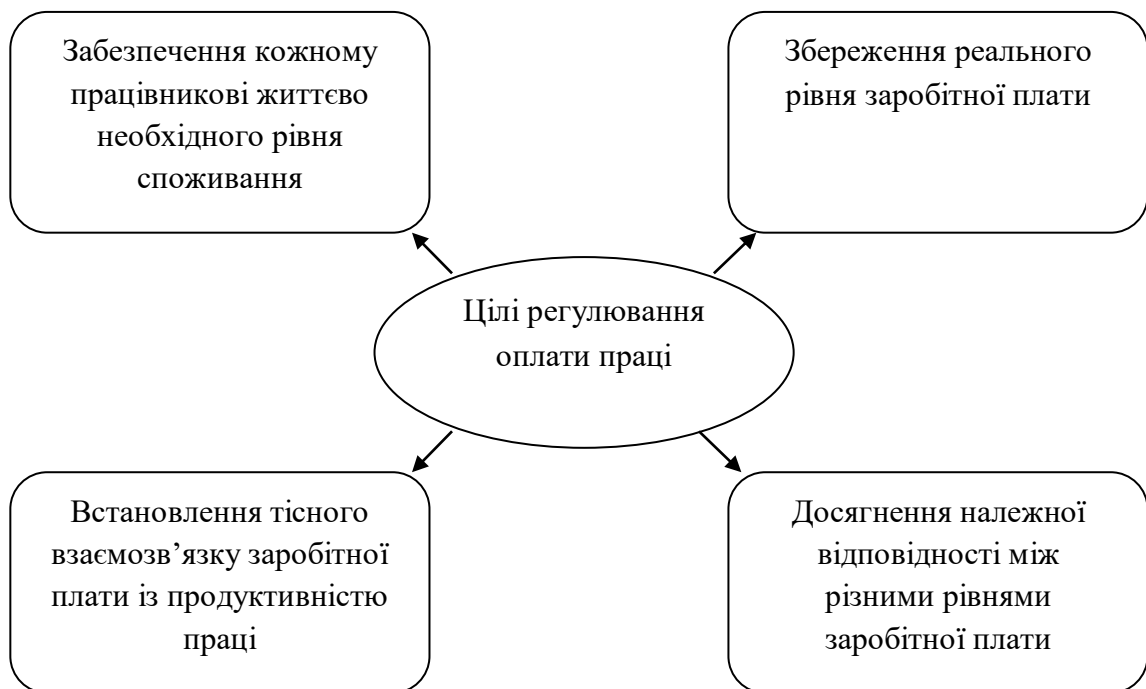


Рисунок 1.1 – Цілі регулювання оплати праці

Джерело: складено автором самостійно.

Трудове законодавство має застосовуватися сучасними конституційними положеннями, якщо вони мають вищу соціальну цінність і

всі працівники мають право платити за оплату праці. Для цього, за умови стійкого розвитку та стабілізації, нам потрібно створити нові підходи та розробити нові механізми, які можуть реагувати на поточні ринкові зміни загалом [7].

У сучасній ситуації закон розроблений для швидкого реагування та створення теоретичної бази для вирішення практичних питань, що визначають актуальність досліджень у галузі трудового права, зокрема в галузі оплати праці.

При переході до нових форм і методів управління держава надає компаніям право вирішувати більшість питань і не втручатися у примирення організації з персоналом компанії. Сьогодні державні норми про компенсації корпоративного персоналу з усіма формами власності, включаючи мінімальну заробітну плату, соціальну допомогу та пенсії, інші індивідуальні правила та гарантії, а також соціальне становище та зарплату корпоративних та інституційних працівників. Обмежується наданням гарантій. Організації, що фінансуються або субсидуються з бюджету. Крім того, заробітна плата працівників опосередковано регулюється податками. Є ще багато питань профспілок, які можна вирішити за контрактом або надіслати їх безпосередньо компанії [9].

Заробітна плата – це економічна категорія, яка повинна вирішувати дві важливі державні проблеми: відтворення робочої сили та стимулювання, щоб працівники могли продуктивно працювати.

Заробітна плата в ринковій економіці повинна виконувати такі функції:

- відтворювальна функція – забезпечити працівників достатніми запасами для відновлення робочої сили;
- стимулююча функція – робота, яку вони виконують, повинна забезпечити підприємцям такі економічні наслідки, що призведе до вищого виробництва та прибутковості;
- регулююча функція – діє як засіб регулювання попиту на товари та послуги та робочу силу на ринку праці;

– соціальна функція – дає впевненість за однакову зарплату при виконанні тих самих завдань.

На рисунку 1.2 описані основні складові функцій заробітної плати.

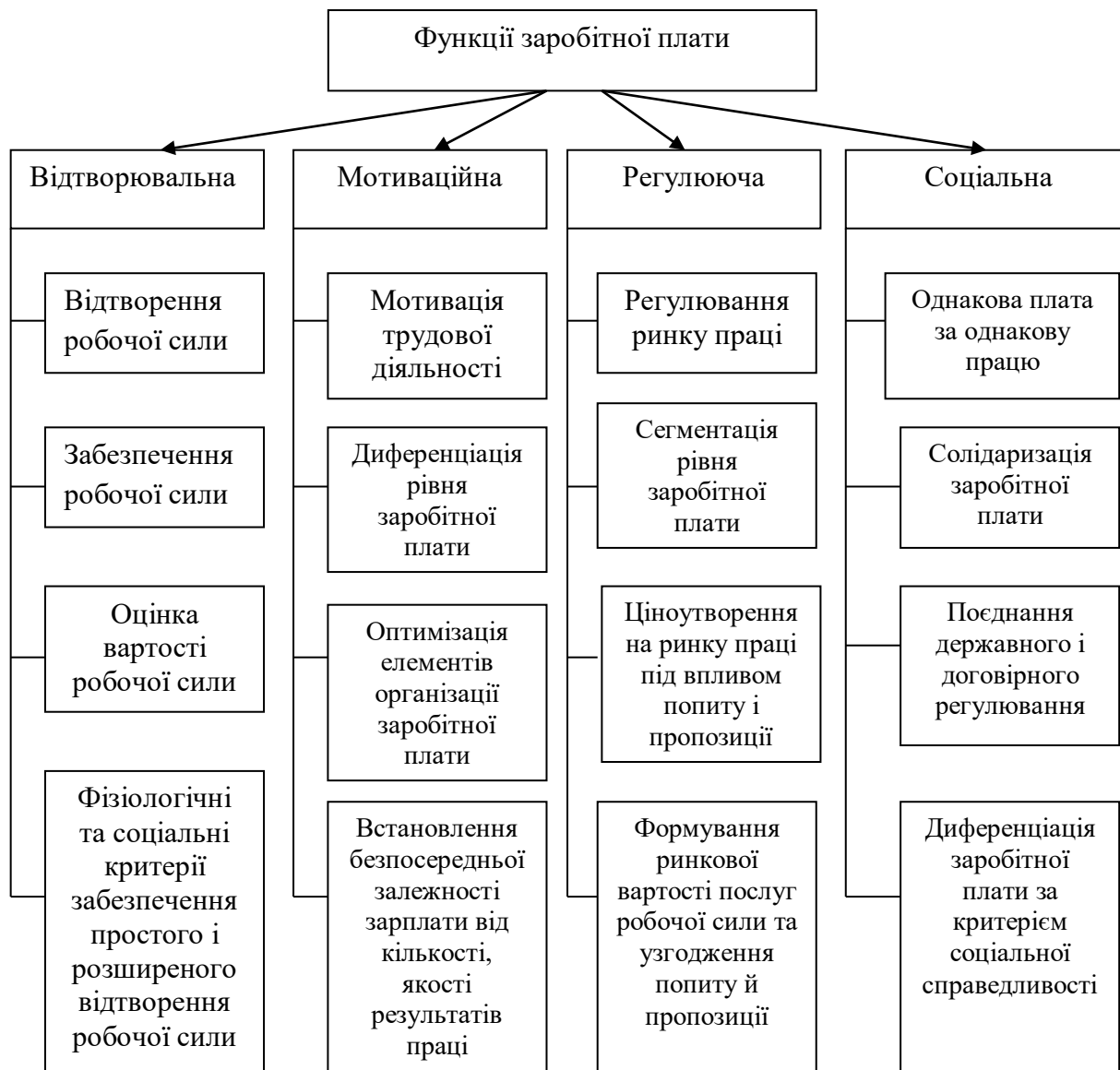


Рисунок 1.2 – Основні складові функцій заробітної плати

Джерело: складено автором самостійно.

Залежно від потреб робочої сили, система заробітної плати повинна здійснювати економічні реформи. Сюди входять такі положення, що регулюються державними правилами щодо заробітної плати: забезпечити справедливую заробітну плату на основі справедливої оцінки витрат та

результатів; забезпечити можливості для покращення добробуту робітників на рівні розвинених країн світу шляхом постійного економічного зростання; створити умови для швидкого відтворення робочої сили [10].

Умови можуть бути навмисно здійснені заходи щодо скасування архаїчних та застарілих законів, а також запроваджено підхід, який краще вирішує безліч проблем, які взаємопов'язані та взаємозалежні.

Однак необхідних та достатніх вимог до таких «демократичних» рішень для українських заробітних організацій та питань заробітної плати не створено. Основні зміни в цій галузі очікуються найближчим часом.

1.2 Нормативно-правові засади обліку та аналізу розрахунків з оплати праці

У процесі формування законодавчої бази в Україні законодавчі ініціативи на користь працівників повинні відповідати інтересам усіх сторін (держав, фізичних, юридичних осіб). Питання заробітної плати регулюються різними нормативними актами. В результаті базового законодавства розслідування, що регулює платежі в Україні, можна зрозуміти, що його можна розділити на дві групи: ті, що регулюють прямі виплати за працю, та ті, що регулюють податковий тягар [9].

Нормативні документи та рівні регулювання заробітної плати показані на рисунку 1.3 (Додаток В). Система трудових відносин регулюється трудовим законодавством, яке є законодавчим актом системи компенсацій, незалежно від виду діяльності або форми власності. Закон України «Про оплату праці» передбачає виробництво та стимулювання функцій заробітної плати, економічно, систематично та законно для компенсації працівникам компаній, що працюють за трудовими договорами, незалежно від форм власності та виду діяльності.



Рисунок 1.3 – Нормативні документи та рівні регулювання заробітної плати

Джерело: складено автором самостійно.

Іншим важливим нормативним документом на підприємстві є Наказ про облікову політику, що окреслюють основні принципи бухгалтерського обліку на підприємстві. Держава управляє компенсацією працівникам усіх видів власності та управління компаніями, встановлюючи мінімальну заробітну плату. Працівникам бюджетних установ та організацій, керівники державних установ, податкові норми та гарантії, умови доходів працівників. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України [10]. Для управління заробітною платою існують юридичні групи, які регулюють податковий тягар заробітної плати. Прийняття Верховною Радою України Податкового кодексу України має тенденцію до зниження рівня податку на доходи фізичних осіб. Платникам податку на прибуток є громадяни, які отримують доходи з міст України та іноземні доходи.

Рівень податку на доходи фізичних осіб з 2016 року 18% і є основою доходу у вигляді заробітної плати, заохочень та інших компенсаційних виплат, або інших виплат та компенсаційних виплат тим, хто сплачує цивільно-правовий договір, пов'язаний із зайнятістю. Платники податку мають право щомісяця вираховувати оподатковуваний дохід у розмірі соціальної податкової пільги (ПСП). ПСП застосовуватиметься до платників податків, які щомісяця мають зарплату лише в одному місці, де вони працюють [44].

Починаючи з 1 січня 2016 року утримання ЄСВ з доходів фізичних осіб взагалі не здійснюватиметься (ані 3,6%, ані 2,6%, ані 6,1 %). Відповідні зміни внесено до ст. 4, 7 і 8 Закону про ЄСВ. Нарахування. Значно зменшилася ставка нарахування ЄСВ. Якщо раніше для бюджетників ставка ЄСВ у частині нарахувань становила 36,3 %, то з 1 січня 2016 року вона складає 22 %. Причому така єдина ставка ЄСВ (22 %) застосовується як до зарплати, так і до лікарняних та декретних. З 1 січня 2016 року зарплати, лікарняні та відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами підлягатимуть нарахуванню

ЄСВ (22%). Немає частин ЄСВ, у той же час вони традиційно передбачають винятки для працівників-інвалідів. Пільгові ставки ЄСВ для всіх українських державних установ для інвалідів, включаючи УТОГта UTOS, також зберігаються. Частота ЄСВ серед працівників з обмеженими можливостями залишається на рівні 8,41% із оподаткованим доходом. У 2022 році все ще не скасували справляння військового збору [48]. Ставка військового збору залишається незмінною – 1,5 %. База обкладення військового збору – така сама. Узагальнивши інформацію про оподаткування у 2022 році найпоширеніших виплат працівникам, наведемо її нижче в таблиці 1.2.

Існує також багато законів, що регулюють заробітну плату. Отже, український закон «Про оплату праці» визначає принципи економічної, правової та організаційної компенсації працівникам, зайнятим за трудовими договорами з усіма видами власності та органами управління. Функція стимулювання заробітної плати, спрямована на забезпечення відтворення [50].

Таблиця 1.2 – Узагальнена інформація про оподаткування у 2022 році

Вид виплати	Звичайні працівники			Працівники-інваліди		
	нарахування	утримання		нарахування	утримання	
	22 %	ПДФО	ВЗ	ЄСВ	ПДФО	ВЗ
Зарплата	22 %	18 %	1,5 %	8,41 %	18 %	1,5 %
Лікарняні	22 %	18 %	1,5 %	8,41 %	18 %	1,5 %
Декретні	22 %	-	-	8,41 %	-	-
Винагорода за ЦПД, з винятком ЦПД з підприємцем	22%	18 %	18 %	22 %	18 %	1,5 %

Джерело: складено автором самостійно.

Закон не лише передбачає визначення, але також показує мінімальну заробітну плату, розмір заробітної плати, визначений для некваліфікованих робітників. Нижче працівники не зможуть виплачувати місячну або погодинну заробітну плату. Головною особливістю цього закону є те, що він викладає основні загальні положення про винагороду, а в більшості випадків посилається на інші закони [50].

Закон України «Про колективні договори і угоди» визначає правову основу для розробки, укладення та реалізації колективних договорів та контрактів для сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників та власників. Відповідно до закону, учасники переговорів мають намір укласти профспілкову угоду, з одного боку, на всіх рівнях, а з іншого – з власником (власником власності установи) або юридичною особою, профспілки чи інші відповідні трудові організації [49].

Закон України «Про відпустки» встановлює умови державних гарантій пенсійних прав, відновлення працездатності працівників, поліпшення здоров'я, виховання дітей, задоволення власних потреб та інтересів та забезпечення всебічного саморозвитку. Визначення періоду та процедури. Громадяни України, які працюють у компаніях, установах та організаціях, а також укладають трудові договори з фізичними особами, незалежно від форми власності, виду діяльності чи виробничої належності, виходять на пенсію. Іноземці та особи, які не мають жодної країни, яка працює в Україні, мають право встановлювати ярмарок з громадянами України [43].

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» - визначення принципов, принципів та функціональних механізмів системи страхування ренти, що належить державі, є обов'язковим. Використовується для точного розрахунку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [48].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовлені народженням та похованням» передбачає матеріальне забезпечення громадян-інвалідів (включаючи догляд за хворими дітьми, дітьми-інвалідами, хворими сім'ями), вагітність та пологи, догляд за неповнолітніми, втрата заробітної плати (доходу) через часткове повернення коштів. Витрати, пов'язані з фондом бюджету соціальних послуг Фонду

соціального страхування на народження дітей, незаможних людей, які застраховані, або його сім'ї, та тимчасовою втратою працездатності [44].

Прогресивним явищем щодо регулювання доходів та оплати праці в Україні стало законодавче регулювання інфляції. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» забезпечує компенсацію знецінених доходів громадян завдяки їх індексації. У той же час потрібно знати алгоритм, який є досить складним для обчислення індексу. Це змусило багато установ намагатись уникнути додаткового доходу примусового покоління, шляхом збільшення зарплат, але цього вже давно не вдалося здійснити [47].

Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення щодо забезпечення конституційних прав громадян на захист життя та здоров'я на робочому місці та санкціонує безпеку та здоров'я з власниками чи організаціями компаній, установ та організацій за участю відповідних державних органів. Регулює відносини з працівниками в Організація охорони праці на робочому місці [46].

Інструкція зі статистики кількості працівників включає ключові методологічні положення для визначення показників кількості зайнятих у формі державного статистичного обстеження для отримання об'єктивної статистики зайнятості та заробітної плати [45].

Для оцінки розміру оплати праці використовується Інструкція зі статистики заробітної плати № 5, яка використовується для розрахунку заробітної плати. Надає розрахунки фонду заробітної плати, які включають: Додаткові фонди заробітної плати. Стимулюючі виплати та інші компенсаційні виплати [56].

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» застосовується для надання працівникам щорічної відпустки, додаткової відпустки, переведення по вагітності та пологах, службових відряджень, тимчасової втрати працездатності тощо та оплати чинного законодавства на основі середньої

заробітної плати [46].

Крім наведених законодавчих актів розрахунки з оплати праці регулює також Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». Так, Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності [13].

Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку у державному секторі 25 «Виплати працівникам». Він базується переважно на Міжнародному стандарті бухгалтерського обліку (МСБО) 19 «Виплати працівникам». Стандарт визначає порядок бухгалтерського обліку та розкриття інформації суб'єктами господарювання державного сектора про виплати працівникам [14]. Однією з основних принципових відмінностей П(с)БО від МСФЗ (IFRS; IAS) є жорстка регламентація дій бухгалтера. В українському бухгалтерському обліку є єдиний план рахунків, який є обов'язковим для застосування всіма суб'єктами господарської діяльності.

П(с)БО традиційно орієнтуються на запити регулюючих органів (податкова служба, держкомстат та інші), в той час як МСФЗ (IFRS; IAS) головним чином фінансовий інтерес до суб'єкта звітності: акціонерів, інвесторів, контрагентів.

Проведемо порівняльну характеристику П(с)БО 26 «Виплати працівникам» та МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам», використовуючи наступні критерії (таблиця 1.3). З таблиці 1.3 видно, що за змістом МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам» та П(с)БО 26 «Виплати працівникам» хоча і не суттєво, проте дещо відрізняються.

Це зумовлено національними особливостями та не однократними спробами наблизити норми МСФЗ (IFRS; IAS) до вітчизняного законодавства.

Відповідно до національних та міжнародних стандартів

бухгалтерського обліку і фінансової звітності необхідним є використання терміну «виплати працівникам».

Таблиця 1.3 – Порівняльна характеристика П(с)БО 26 і МСФЗ (IAS) 19

Критерії	МСФЗ(IAS) 19	П(с)БО 26	Відмінності
Мета	визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам	визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності	МСФЗ (IAS) 19 не дає повного розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності
Кількість підпунктів	161	34	у П(С)БО інформація представлена в більш стислому вигляді
Сфера застосування	застосовується роботодавцем для обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, до яких застосовується МСФЗ (IAS) 2 «Платіж на основі акцій»	Використовується компаніями, організаціями та іншими юридичними особами (крім бюджетних установ), незалежно від форм власності	У зв'язку з прийняттям в Україні П(С)БО 34 «Платіж на основі акцій», доцільно внести поправки в П(С)БО 26 щодо його дії на виплати на основі часток у капіталі
Склад виплат працівникам	Короткострокові виплати працівникам, пенсійні виплати, інші довгострокові виплати, переоплати	Поточні виплати, звільнення, виплати після працевлаштування, виплати акцій компанії за акції, довгострокові виплати іншим працівникам	У П(С)БО виділені зобов'язання по виплатам інструментами власного капіталу, які визначаються відповідно до П(С)БО 13 «Фінансові інструменти»

Джерело: складено автором самостійно.

Отже, згідно МСФЗ (IAS) 19, виплати працівникам – це всі форми компенсації, що надаються компанією для заміни послуг, що надаються працівниками. У цьому випадку працівник може надавати компанії повний

або неповний робочий день, або регулярне працевлаштування та тимчасові послуги.

Роботодавці також мають право застосовувати нормативні акти у сфері праці, даючи накази, розпорядження та рішення. Нормативна поведінка компанії не буде суперечити поведінці законодавства про працівників, колективних договорів та установчих документів. Конкретна нормативна база, що регулює розрахунки та відображення в бухгалтерському обліку та звітності, повинна забезпечувати бухгалтерів, відповідальних за конкретні галузі бухгалтерських розрахунків. Нормативні рамки робочого місця можуть бути представлені як у документальному, так і в електронному форматі. Узагальнимо схематично систему регулювання оплати праці в Україні у вигляді рисунку 1.4 та охарактеризуємо її основні елементи.

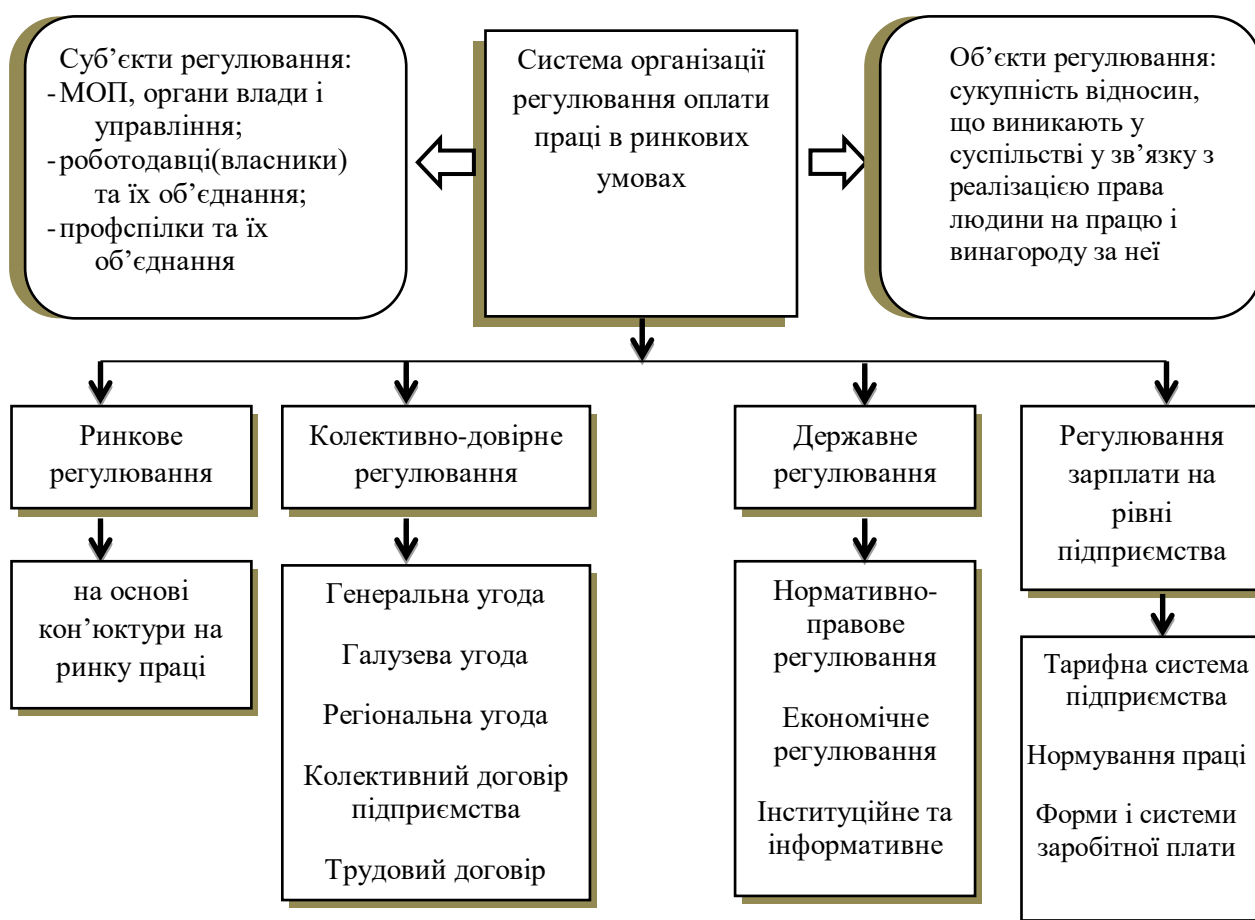


Рисунок 1.4 – Система організації регулювання оплати праці

Джерело: складено автором самостійно.

Тому право працівників на своєчасне отримання компенсації за працю гарантується Конституцією України, визначеною різними законами. Державна влада має повноваження контролювати дотримання законодавства про працю. Основним конституційним актом, що визначає сутність та принципи винагороди в Україні, є український Закон «Про оплату праці» [50].

Одним з ключових елементів механізму саморегулювання ринку праці є заробітна плата, яка регулює розподіл і розподіл праці для оптимізації доходу в ринкових умовах та як економічно активного населення. Робочий рух, навчання, перепідготовка та перепідготовка, стимулювання серед професіоналів, міжрегіональні та внутрішньо регіональні переходи.

1.3 Сутність, види, форми системи оплати праці та її особливості в сільськогосподарських підприємствах

У сучасному бізнес-контексті компанії використовують різноманітні форми та системи компенсацій, але найчастіше використовують цілісні та погодинні зарплати.

Система компенсацій повинна забезпечувати значні стимули для працівників.

Слід зазначити, що розмір прибутку та розвиток компанії залежить від обраної системи [85].

У цій системі ви знаєте, як розраховувати розмір компенсації, виплаченої працівникам, виходячи із витрат на оплату праці та результатів роботи.

У компанії система оплати праці визначається колективним договором.

Відповідно до ст.1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата –

це «винагорода, обчислена як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу згідно з трудовим договором» [50].

Розмір заробітної плати залежить від складності та виконуваних умов праці, професійної та ділової якості працівників, результатів їх роботи та економічної діяльності компанії.

Заробітна плата регулюється формою та системою роботи (рис. 1.5).

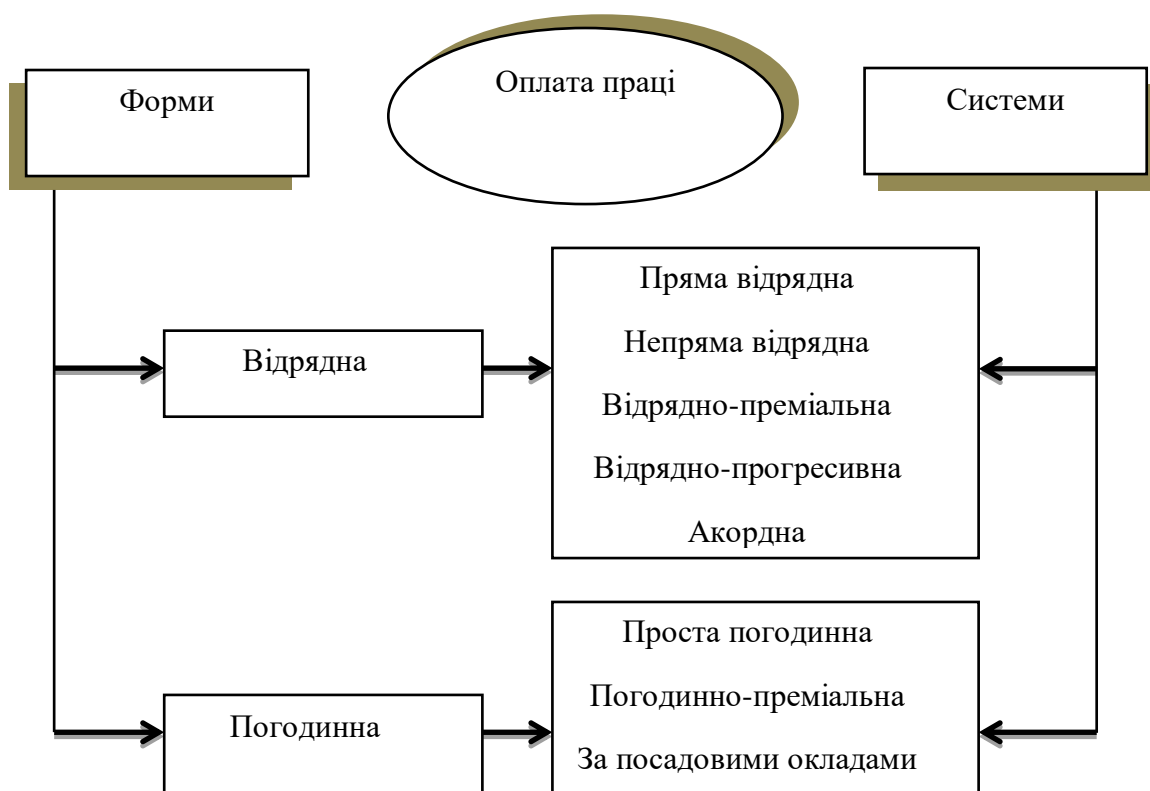


Рисунок 1.5 – Форми та системи оплати праці

Джерело: складено автором самостійно.

Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу роботи відповідно до складності, а працівників – відповідно до кваліфікаційних категорій та ставок. Це основа формування заробітної плати.

Тарифна сітка – складова частина тарифної системи. Яка Це визначає частку рівня заробітної плати різних груп працівників у галузі матеріального виробництва залежно від кваліфікації.

Сюди входять деяка конкретна кількості розрядів (по діючих умовах не більше шести) і відповідних міжрозрядних коефіцієнтів. Тарифний розряд, присвоєний працівникові, є мірою рівня кваліфікації, необхідного для виконання цього завдання. Кожна категорія має свій коефіцієнт, який вказує, наскільки високий рівень оплати за цю категорію, ніж перша категорія.

Тарифний розряд – це елемент тарифної системи, який відображає рівень кваліфікації цих виконавців.

При тарифікації праці розрізняють тарифікацію робіт і тарифікацію робітників. Витрати на оплату праці – це ступінь витрат на оплату праці для різних видів зайнятості, які порівнюються залежно від характеру, якості та умов роботи. Ставки працівників – це конкретна категорія ставок (кваліфікацій) для працівників, залежно від їх кваліфікації. Кваліфікація визначається з урахуванням конкретних знань працівників та їх практичних навичок, а також вимог до виконання обов’язків з відповідною складністю. На підприємстві передбачена платна категорія для працівників насамперед за ремонтно-будівельні роботи.

Існують дві області схем компенсацій: трудові організації та за зарплата. Перший пов’язаний з розрахунком витраченого часу, а другий – обсягом виконаної роботи. Отже, систему винагороди можна розділити на дві форми, погодинну та фрагментовану, останню – у різних формах [16].

Відрядна оплата праці – система заробітної плати з доходом залежить від кількості робочої сили, необхідної для якості. Існує два типи побічних робіт, прямі премії та премії за роботу. Різновид відрядної форми оплати праці є відрядно-прогресивна та акордна форми.

При прямій відрядній формі заробітна плата працівників виплачується за ставкою на одиницю реалізації, незалежно від стандартного рівня виробництва. Дохід визначається обсягом якісної роботи, виконаної на

мирному рівні.

Непряма відрядна система праці використовується для оплати праці помічників. Заробітна плата помічника залежить від результатів роботи основного працівника, якого обслуговують.

При відрядно-преміальній – На додаток до доходу за досягнення результатів роботи, виплачуються премії за досягненням результатів роботи.

Відрядна заробітна плата може бути індивідуальною або груповою (бригадною). Остаточна заробітна плата за виконану роботу розподіляється між бригадою пропорційно категорії праці та робочого часу [91].

Акордна оплата праці – Однією з форм заробітної плати є один вид праці. Акордна заробітна плата доступна для всіх виконаних робіт (угод). Існує також бонус за рівень миру, який виплачує бонус за результати роботи на робочому місці. Для оцінки грошових коштів та коштів у натуральній формі працівники використовують показники заробітної плати та обчислюють відповідно до вказівок у статистиці заробітної плати. Кошти заробітної плати включають такі види нарахувань (рис. 1.6).

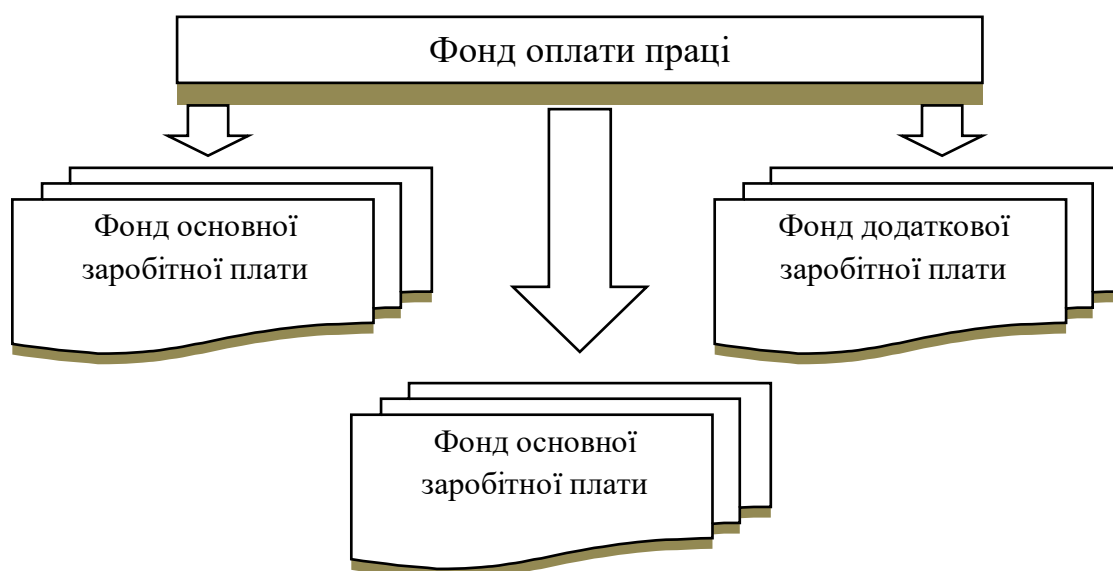


Рисунок 1.6 – Структура фонду оплати праці

Джерело: складено автором самостійно.

Основна заробітна плата – оплата праці здійснюється відповідно до норм праці, які визначаються рівнем спокою та зарплати.

До фонду основної заробітної плати входить:

- винагорода за зроблену роботу у повному обсязі;
- сума комісійних або відсоткових нарахувань відповідно до обсягу доходів від реалізації;
- гонорар працівникам й оплата праці, нарахована за розцінками авторської винагороди;
- виплата в разі переведення робітника на нижче оплачувану роботу, відповідно до діючого законодавства;
- виплати висококваліфікованим працівникам, що підвищують кваліфікацію до діючого законодавства;
- сума коштів за час перебування в відрядженні;
- розрахунки з працівниками у натуральній формі;
- виплата позаштатним робітникам за виконані роботи.

Додаткова зарплата – понаднормовий час, винахідливість, успіх, оплата роботи за особливих обставин.

Сюди входить виплата надбавок, додаткові витрати, компенсація та інші гарантії.

До фонду додаткової заробітної плати входять:

а) доплати та надбавки до існуючих тарифних ставок, за:

- 1) збільшення обсягу виконуваних робіт;
- 2) виконання обов'язків відсутніх працівників;
- 3) роботу у шкідливих умовах;
- 4) робота у нічний час;
- 5) інтенсивність праці;
- 6) професійну майстерність;
- 7) суміщення посад;
- 8) володіння іноземними мовами;
- 9) науковий ступінь працівника;

- б) винагороди за вислугу років, незалежно від джерел фінансування;
- в) комісійні винагороди додатково до посадового окладу;
- г) виплати за святкові та неробочі дні;
- д) суми пов'язані з індексацією зарплати;
- е) оплата за невідпрацьований час:
 - 1) суми грошових виплат за невикористану відпустку;
 - 2) виплати за додаткові відпустки;
 - 3) відпустка у зв'язку з навчанням.

Інші заохочувальні і компенсаційні виплати – це компенсації за результатами роботи за рік, премії за спеціальними схемами, компенсації та інші виплати, що здійснюються поза встановленими законодавством стандартами. До них належать:

а) виплати за невідпрацьований час, не передбачені законодавством, які не за своєю волею працювали в скорочений робочий час, брали участь у страйках;

б) нарахування, що виплачуються раз на рік або одноразово:

- 1) виплати за стаж роботи;
- 2) премії за спеціальними системами;
- 3) впровадження нової технології та техніки;
- 4) за виконання важливих завдань;
- 5) премії за раціоналізацію виробництва та винахідництво;
- 6) одноразові заохочення;

в) матеріальна допомога надана всім або переважній більшості працівників на оздоровлення;

г) виплати соціального характеру;

- 1) дотації на харчування працівників;
- 2) оплата дошкільним закладам за утримання дітей;
- 3) витрати страхових внесків на користь працівника;
- 4) суми на вартість путівок робітникам на лікування та оздоровлення;

5) виплати індивідуального характеру.

У системі заробітної плати існує кілька видів компенсацій працівникам, а саме деякі елементи: тарифної ставки, тарифної сітки, посадових окладів та тарифно-кваліфікаційних характеристик.

Тарифна система є основою змін заробітної плати на основі кваліфікації, безпеки та умов праці, містить документи, що описують деталі конкретного проекту, а також забезпечує складність, терміни та економічне значення. Ви можете порівняти різні види робіт. Залежність від якості та заробітної плати [55].

Тарифно-кваліфікаційний довідник – це нормативний документ, що документує всі види робіт, що виконуються в компанії, розділений за складністю. На території України використовуються Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій для визначення складності різних видів зайнятості, а категорії робітників, які мають основу для визначення ціни на виконану роботу: також включено. Категорії занять включені до розподілу: Навички, посадові інструкції, приклади роботи.

Тарифна сітка – це шкала, яка використовується для розрахунку коефіцієнта заробітної плати при виконанні різних видів робіт і включає цифри цифр і коефіцієнти ставок. Категорія ставок визначає кваліфікацію робітників та складність занять, і загалом робота компанії поділяється на шість категорій. Категорія кожного робітника визначається шляхом складання тесту на знання виробничого обладнання та технології та показу, у скільки разів заробітна плата кожної категорії перевищує зарплату першої категорії.

Тарифна ставка – фіксовані ставки заробітної плати для різних груп та категорій за одиницю часу. Це встановлюється на державному рівні кожної галузі та зазвичай встановлюється для працівників, професії яких належать до першої категорії. Ставка за першою категорією визначає мінімальну заробітну плату для некваліфікованих робітників за одиницю часу. Категорія ставок – це величина, що відображає умови та складність роботи, а також

рівень робітників, а категорія – величина, яка відображає рівень професійної підготовки робітників.

Тарифні ставки для інших категорій розраховуються шляхом застосування ставок у першій категорії за коефіцієнтом ставки на основі заробітної плати. Наведено розподіл працівників за комбінованим переліком та переліком кваліфікацій керівників та службовців, а також переліком посад із щомісячною зарплатою або коефіцієнтами. Будуть передбачені мінімальна та максимальна зарплата для підвищення кваліфікаційного рівня працівника.

Деякі компанії використовують нетарифні платіжні системи. При використанні такої системи заробітна плата кожного працівника – це зарплата всього колективу. Заробітна плата залежить від факторів, що враховують рівень прийнятності працівників, робочий час та особистий внесок працівників до загальних результатів роботи підрозділу [58].

Рівень кваліфікації працівників визначається відношенням заробітної плати до мінімальної заробітної плати, встановленої підприємством. Зазвичай ви визначаєте якусь кваліфікаційну групу у своїй компанії. При розподілі працівників на кваліфікаційні групи визначається не тільки рівень кваліфікації працівників, але й певні професійні вимоги та обов'язки. Більш висока продуктивність працівника може стати причиною переходу на інший рівень кваліфікації.

Ключовим елементом нетарифної системи є фактор, який враховує особистий внесок працівника в загальну кількість виконаних завдань і виправляє відхилення від нормального робочого рівня для всіх членів команди. Це буде вирішено. Кожна компанія в підрозділі визначає ряд показників, які впливають на фактори внеску працівників. Працівники повинні усвідомлювати, що результати їх роботи або збільшення їхньої праці можуть призвести до збільшення або зменшення цього співвідношення.

Найефективнішою системою регулювання заробітної плати є контрактна система. Контрактна система найкраще відображає умови компенсації та підтримує інтереси роботодавців та службовців.

Трудовий договір підписується у письмовій формі між працівником та керівником під час роботи. Основа мета компенсації на основі контракту – зосередитись на досягненні високих показників та підвищенні відповідальності працівників [74, 112].

Окрім винагородження працівників, вони використовують систему винагородження для ланцюга поставок товарів від виробників до споживачів. Такі винагороди можуть служити бонусом за продаж певних предметів або відсотків. Вимоги до компенсації такі: Виробник якості продукції. Своєчасна доставка покупцям; багато покупців придбаних товарів.

Особливістю праці в секторі сільськогосподарського виробництва є те, що різні кінцеві результати можна отримати за однакових витрат. Це також залежить від погодних та кліматичних умов, родючості ґрунту та сорту насіння. Все це слід враховувати при використанні відповідного формату подарунків та системи. Існуюча заробітна плата в агробізнесі тепер поділяється на основну та додаткову зарплату.

Сучасне сільське господарство вважається пріоритетним сектором економіки з наступних причин:

- визначити розмір та якість споживання їжі населенням і, отже, формувати незалежність та стабільність економічного механізму країни.
- забезпечити розвиток інших галузей економіки шляхом збільшення виробництва виробничих інструментів та створення платоспроможного попиту.
- впливає на зовнішні зв'язки між країнами шляхом імпорту та експорту сільськогосподарської продукції та сировини.
- забезпечувати фінансовий потік та створювати валовий внутрішній продукт у країні.
- створити ринок праці шляхом створення нових робочих місць і, отже, управління робочою силою та якістю життя.
- сприяти розвитку сільської інфраструктури та забезпечити стабільність демографічної ситуації на селі.

– керувати оптимальним використанням природних ресурсів та збереженням навколишнього середовища [39].

В ринкових умовах роль розподілу робочої сили досить велика. З його допомогою ви можете передбачити внесок співробітників, кількісно визначивши кількість та якість, що використовуються для виробництва конкретної продукції. Для цього потрібно дотримуватися норм часу, виробництва, обслуговування, точного обліку працівників кожного працівника та кількості виробленої продукції.

Ставка заробітної плати для кожного агробізнесу залежить від норми, за якою отримується кінцевий результат зайнятості. Взаємозв'язок між виміром праці та заробітною платою визначається характером сільськогосподарського виробництва, новою економікою та формою та системою оплати праці, яка залежить від трудових відносин.

Основна заробітна плата – це винагорода, яка є ставкою винагороди з урахуванням продукту, кількості та якості, та зарплатою, що виплачується за цю зарплату. Доплата за роботу, яка перевищує встановлений стандарт, отримання запланованого врожаю верхівки, винахідливість та успіх у роботі. Сюди входять додаткові витрати, надбавки, компенсації та премії [37].

Деякі технічні процеси виробництва врожаю вимагають оптимальних термінів та якості (вирощування, посів, збирання врожаю) для визначення долі майбутнього врожаю. Характеристика цих умов праці вимагає використання поточних премій та інших стимулів.

У тваринництві робота організовується таким чином: худоба розподіляється до ферми або до відповідної бригади, підрозділу чи саду. Залежно від форми союзу використовуються індивідуальні або групові подарунки та бонуси. Оплата заснована на природних показниках, таких як придбання яєць на птахофабриках, меду на пасіках, доїння на фермах.

При механічній роботі в агробізнесі заробітна плата сільськогосподарської компанії виплачується за обсяг зайнятої праці або робочого часу за заздалегідь визначеною ставкою. Всі механізатори

кваліфіковані відповідно до своїх знань та досвіду згідно з правилами сертифікації трактористів I, II, класу W, виплата пільг: тракторист I клас – 20%, механізація II клас – 10% прибутку від роботи завершено. Вам також будуть платити за збір врожаю, паливо та мастило, магістерське звання, безперервне обслуговування, роботи на тракторі та надбавки, які з часом будуть консолідовані без значних поліпшень, використовуючи показники якості [18].

Реструктуризація агробізнесу створює нову форму агробізнесу, яка створює само зайнятість. Тому необхідно використовувати форму та систему винагород у сільському господарстві.

На цьому етапі економічного розвитку вся система праці також перебудовується, оскільки компанія рухається самостійно і повністю самодостатня. За цих обставин спільні переговорні дії дозволять збільшити прибуток підприємств, прискорити зростання продуктивності праці, запровадити нові потужності та збільшити виробництво на додаток до зменшення матеріальних і трудових витрат. Метою є покращення та підвищення якості продукції.

Україна відстає сьогодні за рівнем середньомісячної заробітної плати щонайменше у 4 рази – від Польщі, у 7 разів – порівняно із Словенією [1].

У деяких секторах проблема знецінення робочої сили в основному гостра через низькі витрати на оплату праці в економіці. Це аграрний сектор економіки, і, незважаючи на номінальне зростання заробітної плати, він залишається найнижчим. Незважаючи на те, що частини сільськогосподарського сектору національного виробництва швидко зменшувались протягом останніх п'яти років, їх розвиток включає продовольчу безпеку, покращення рівня зайнятості та рівня життя в сільській місцевості та масштабну урбанізацію [29].

Ставка заробітної плати кожного агробізнесу залежить від кінцевого результату зайнятості, норми прибутку. Взаємозв'язок між виміром праці та заробітною платою визначається формою та системою оплати праці, яка

залежить від особливостей сільськогосподарського виробництва, нової економіки та трудових відносин [29].

Особливістю праці в секторі сільськогосподарського виробництва є те, що різні кінцеві результати можна отримати за однакових витрат. Це також залежить від погодних та кліматичних умов, родючості ґрунту та сорту насіння. Все це слід враховувати при використанні відповідного формату подарунків та системи. Агробізнес створює власну систему та винагороди, а інші види доходу надаються на законних підставах, а компанії визначаються галузевими угодами, складністю та іншими митами, тарифними мережами, і ви маєте право використовувати шкали оплати праці [30]. Виплата кінцевого результату є важливою передумовою для досягнення гармонії заробітної плати, оскільки вона створює прямий зв'язок між зарплатою та доходом. У той же час заробітна плата не дуже обмежена і залежить лише від кількості та якості реалізованої продукції та ринкової ціни [35]. Основними причинами неплатежів зарплати в аграрному секторі України виступають:

- кризовий стан галузі в країні;
- зміна попиту та пропозиції на ринку товарів і послуг;
- іммобільність трудових ресурсів сільських регіонів;
- високий рівень безробіття в сільській місцевості;
- відсутність державних санкцій щодо підприємств, що не сплачують заробітну плату;
- високий рівень зношеності основних виробничих фондів, що призвело до збільшення розміру фонду нагромадження за рахунок фонду споживання.

Через сукупність цих причин в Україні головними кредиторами сільськогосподарських підприємств є власний персонал [35]. Отже, основним економічним законом, який регулює розмір заробітної плати, є закон про витрати на оплату праці. Умовою є те, що заробітна плата не повинна бути нижчою за рівень, який забезпечує звичайні умови для відтворення робочої сили, збереження постійної робочої сили та забезпечення догляду за сім'ями.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ТЕРНІКОМ»

2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства

ТОВ «ТЕРНІКОМ» є одним із сільськогосподарських підприємств Дніпропетровської області.

Підприємство має вигідне економічно – територіальне положення: воно розташоване на відстані 46 км від обласного центру – міста Дніпро. Підприємство має економічні зв'язки з підприємствами м. Дніпро, Запоріжжя, Кривий Ріг, Полтава та іншими.

ТОВ «ТЕРНІКОМ» засновано у 2016 році, відповідно до Законів України «Про господарські товариства», «Про власність», «Про підприємницьку діяльність», та інші нормативні акти, шляхом добровільного об'єднання майна засновників.

Метою діяльності підприємства є задоволення потреб суспільства в продуктах харчування, насиченість внутрішнього ринку продукцією виробництва та послугами, отримання прибутку й використання його в інтересах засновників товариства та розширення діяльності товариства.

За юридичним статусом Товариство є незалежним суб'єктом з правами юридичної особи, що здійснює виробничу та комерційну діяльність на основі господарського розрахунку з метою отримання прибутку.

Організаційна структура визначає рівень відповідальності, ступінь делегування повноважень, права та обов'язки персоналу та його вплив на швидкість прийняття рішень (рис. 2.1).

Організація, відома як процес створення корпоративної структури, яка дозволяє їм ефективно працювати разом для досягнення мети. Є два основні

аспекти організаційного процесу. Одним з них є розподіл організації на підрозділи відповідно до цілей та стратегій. Інший - це відносини влади, які пов'язують вищий менеджмент із працівниками нижчого рівня та надають можливість делегувати та координувати завдання.

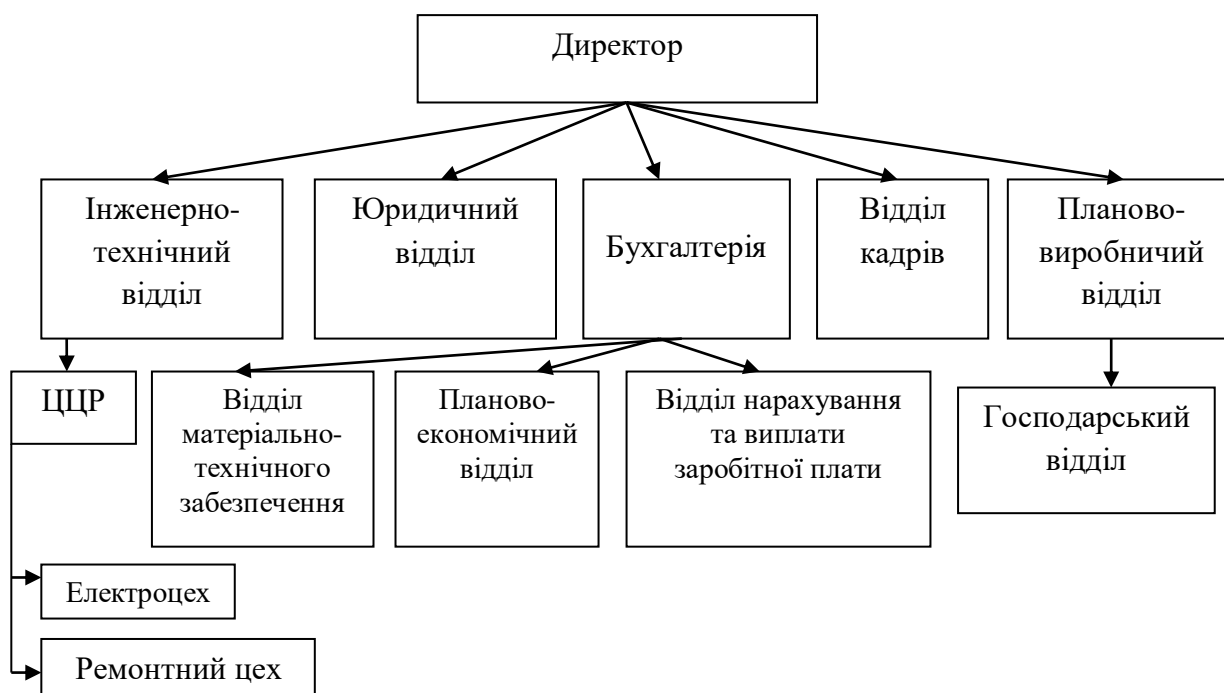


Рисунок 2.1 – Організаційна структура ТОВ «ТЕРНІКОМ»

Джерело: складено автором самостійно.

Сільськогосподарське підприємство ТОВ «ТЕРНІКОМ» має два основні напрямки своєї діяльності:

- виробництво продукції рослинництва;
- переробка сільськогосподарської продукції;

Виробництво продукції рослинництва це вирощування сільськогосподарських культур: озимої пшениці, ярового ячменю, кукурудзи на зерно, соняшнику. Загальна площа земель сільськогосподарського призначення що використовується у виробництві – 4100 га.

Також на підприємстві працює тік, для тимчасового зберігання врожаю, сушила для дотримання температурного режиму зерна і вологості та

вагова. Є тракторна бригада з ремонтною базою та ангарами – зерносховищами.

Напрямок виробничої діяльності – «переробка» має такі внутрішньогосподарські підрозділи: два млина, цех по виробництву макаронних виробів та круп, пекарня і продовольча крамниця.

Цехи і дільниці обладнанні необхідним ремонтним і технологічним обладнанням, яке дозволяє виконувати ремонтно-відновлювальні роботи всіх марок тракторів та іншої техніки.

Підприємство здійснює ремонт своєї техніки та надає ремонтні послуги стороннім клієнтам. На території є майданчик для зберігання будь якої техніки, чотири склади загальною площею і критий ангар.

Основним видом економічної діяльності підприємства є вирощування та переробка сільськогосподарської продукції. Допоміжні та обслуговуючі підрозділи підприємства розташовані у центральній садибі. За останні два роки продукція та послуги ТОВ «ТЕРНІКОМ» стали відомі не тільки в Дніпропетровській області, а й за її межами завдяки високій якості та надійності. В таблиці 2.1 наведено забезпеченість і використання підприємства основними засобами.

Таблиця 2.1 – Аналіз забезпеченості і використання основних фондів на ТОВ «ТЕРНІКОМ»

Показники	2020	2021	2022	2022 у % до 2020
Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	11226	11611,5	12780,5	113,9
Вартість валової продукції, тис. грн.	14334	16760	20478	142,9
Середньорічна чисельність працівників, чол.	43	84	85	197,7
Фондоозброєність праці, тис. грн./чол.	261,07	138,23	150,36	57,6
Фондовіддача, грн.	1,28	1,44	1,6	125,0
Фондомісткість, грн.	0,78	0,69	0,62	79,5
Фондорентабельність, %	1,58	1,59	0,98	62,0

Джерело: складено автором самостійно.

Аналіз таблиці 2.1 показав, що вартість основних виробничих фондів підприємства зросла на 13,85%, але і вартість валової продукції ТОВ «ТЕРНІКОМ» збільшилась на 42,9%. Це свідчить про те, що основні засоби підприємства використовуються ефективно. Фондовіддача у 2022 році у порівнянні з 2020 роком збільшилась на 25%, а фондомісткість навпаки зменшилась на 20,5%. Це свідчить про те, що за рахунок збільшення вартості валової продукції фондівіддача збільшилась, а за рахунок збільшення вартості основних виробничих фондів показник фондомісткості навпаки зменшився. Зменшення показника фондорентабельності у 2022 року пояснюється зменшенням прибутку в даному періоді.

Аналіз руху та стану основних засобів ТОВ «ТЕРНІКОМ» наведено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Аналіз руху та стану основних засобів ТОВ «ТЕРНІКОМ»

Показники	Рекомендоване значення	2020	2021	2022	2022 у % до 2020
Коефіцієнт зносу основних засобів	Зменшення	0,44	0,52	0,54	0,1
Коефіцієнт оновлення основних засобів	Збільшення	0,24	0,09	0,2	-0,04
Коефіцієнт вибуття основних засобів	Менше ніж коефіцієнт оновлення	0,06	0,04	0,05	-0,01

Джерело: складено автором самостійно.

За даними таблиці 2.2 видно, що стан основних засобів за останні роки погіршився, тобто більше половини основних засобів застарілі.

Зараз однією з головних проблем у сільському господарстві є вибір обладнання. Враховується багато факторів: витрати на обладнання, витрати на обслуговування та можливості. Ціни на мою машину зростають, що ще більше ускладнює економію, а запорукою прибутку є висока врожайність.

Важливу роль у діяльності підприємства відіграють оборотні засоби.

Оборотний капітал є частиною виробничих фондів, і в процесі праці основні елементи споживаються в кожному виробничому циклі, змінюючи свою фізичну форму і даючи повну ціну виробничих витрат у цьому виробничому циклі.

В таблиці 2.3 наведено дані про забезпеченість підприємства оборотними засобами.

Таблиця 2.3 – Аналіз забезпеченості ТОВ «ТЕРНІКОМ» оборотними засобами

Показники	2020	2021	2022	2022 у % до 2020
Вартість оборотних засобів, тис. грн.	14254	11759	28987	203,4
Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	16855	19962	23695	140,6
Коефіцієнт оборотності	1,2	1,7	0,8	69,5
Тривалість обороту, днів	309	215	445	144,0

Джерело: складено автором самостійно.

З даних таблиці 2.3 видно, що у 2022 році у порівнянні з 2020 роком вартість оборотних засобів збільшилась на 103,4%, що свідчить про достатність джерел формування поточних активів і, в свою чергу, до фінансування господарської діяльності.

Виручка від реалізації продукції також збільшилась на 40,6%. Коефіцієнт оборотності зменшився на 30,5%, що змушує прискорити оборот на інших стадіях виробництва. Тривалість 1 обороту становить 445 днів, що на 44% більше у порівнянні з 2020 роком.

Виконання облікових робіт покладено на бухгалтерську службу. Бухгалтерію очолює головний бухгалтер. Йому підпорядковуються заступник головного бухгалтера, бухгалтери відділів. Бухгалтерія налічує чотири відділи:

- 1) виробничий відділ;
- 2) матеріальний відділ;

3) розрахунковий відділ;

4) каса.

На ТОВ «ТЕРНІКОМ» ведеться автоматизована форма бухгалтерського обліку. Використання автоматизованих форм бухгалтерського обліку дозволяє пришвидшити процес бухгалтерської інформації та передати її у всіх напрямках.

Різноманітні і гнучкі можливості системи BAS дозволяють бухгалтерам використовувати інструмент як досить простий візуальний інструмент та як засіб автоматизації рахунків від введення ключових документів до створення звітів.

Програмний комплекс BAS має гнучкі можливості обліку:

- комплексний облік багаторівневих плану рахунків.
- план рахунку.
- бухгалтерський облік та облік валютного надходжень.
- багатовимірний аналітичний облік; о
- кількісний облік;
- члени різних компаній в одній базі даних.

Введення інформації в BAS може бути організоване з різним ступенем автоматизації:

- режим ручного введення операцій;
- режим типових операцій;
- режим автоматичного формування операцій за документами.

Складовими системи програм BAS є:

- технологічна платформа;
- конфігурації.

Вхідною інформацією в BAS є операція, яка відображає фактичні господарські операції компанії. Операції можуть здійснюватися вручну або автоматично на основі документів, що вводяться в систему. Коли ви працюєте, ці документи можуть створювати бухгалтерські журнали.

BAS містить набір стандартних звітів, які дозволяють бухгалтерам

отримувати інформацію за будь-який період із необхідним рівнем деталізації в різних розділах. Відповідно до Загальної бухгалтерії, програма видає такі звіти: Баланси, Головна книга, Замовлення та виписки журналів, Періоди та дати аналізу рахунків, Рахункові картки та Аналітичні бухгалтерські звіти: Звітування балансових звітів у контексті аналізу об'єкта бухгалтерського обліку, Аналіз рахунків в контексті об'єкта аналізу, Аналіз об'єктів аналізу рахунків, Карти маніпуляції об'єктом аналізу. Структура та зміст регульованих звітів, тобто призначених для передачі різним регуляторним органам, визначається різними державними органами.

Конфігурація дозволяє адаптувати складні програми BAS для характеристик корпоративного бухгалтерського обліку та повних специфічних параметрів (таких як код рахунку, субрахунки, аналітичні рахунки, імена, ставки податків). Його можна змінити на. Напишіть та змініть правила розрахунку, щоб налаштувати вигляд та форму звітів. Конфігурація робочого алгоритму системи виконується за допомогою мови орієнтації об'єктів за замовчуванням.

Зберігання документів відіграє важливу роль у правильному формулюванні бухгалтерського обліку. Раціональна система зберігання не тільки забезпечує цілісність зберігання документів протягом встановленого законодавством строку, але й можливість використовувати його в будь-який час для отримання декількох сертифікатів.

Основні документи та записи бухгалтерського обліку, бухгалтерські звіти та баланси обробляються перед передачею до архіву спеціальної кімнати бухгалтерії компанії або закритого кабінету з відповідальністю за затверджені головним бухгалтером.. Саме тому на ТОВ «ТЕРНІКОМ» встановлено терміни зберігання документів підприємства з бухгалтерського обліку та кадрового діловодства.

Бухгалтерія ТОВ «ТЕРНІКОМ» централізована, всі облікові засоби здійснюються в бухгалтерії центральної контори підприємства. У штаті виробничих підрозділів є обліковці, які ведуть облік з використанням

регістрів. Обліковий апарат бухгалтерії складається з 8 чоловік.

Бухгалтерію очолює головний бухгалтер. Йому підпорядковуються заступник головного бухгалтера, бухгалтери відділів. Бухгалтерія налічує чотири відділи:

- 1) виробничий відділ;
- 2) матеріальний відділ;
- 3) розрахунковий відділ;
- 4) каса.

До активів компанії належать основні та необоротні активи та інші цінності, вартість яких відображається в окремому балансі.

Компанія має активи, продукцію, вироблену в ході сільськогосподарської діяльності, доходи від реалізації та інші активи, придбані з причин, передбачених законодавством України.

Основні джерела формування майна та коштів ТОВ «ТЕРНІКОМ»:

- грошові та майнові внески засновника;
- прибутки від реалізації продукції та всіх існуючих на підприємстві видів господарської діяльності;
- кредити банківські та інших кредиторів;
- купівля майна у юридичних та фізичних осіб;
- інші джерела, котрі є допустимими згідно діючого законодавства України.

2.2 Аналітичний та синтетичний облік витрат на оплату праці та його документальне забезпечення

Організація оплати праці в Україні здійснюється відповідно до чинного законодавства. Управління діяльністю, особливо операціями, пов'язаними з компенсацією працівникам у компанії, вимагає постійного та надійного

обліку операцій на основі достовірних даних з ключових документів.

Загальна схема організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці зображена на рисунку 2.2.

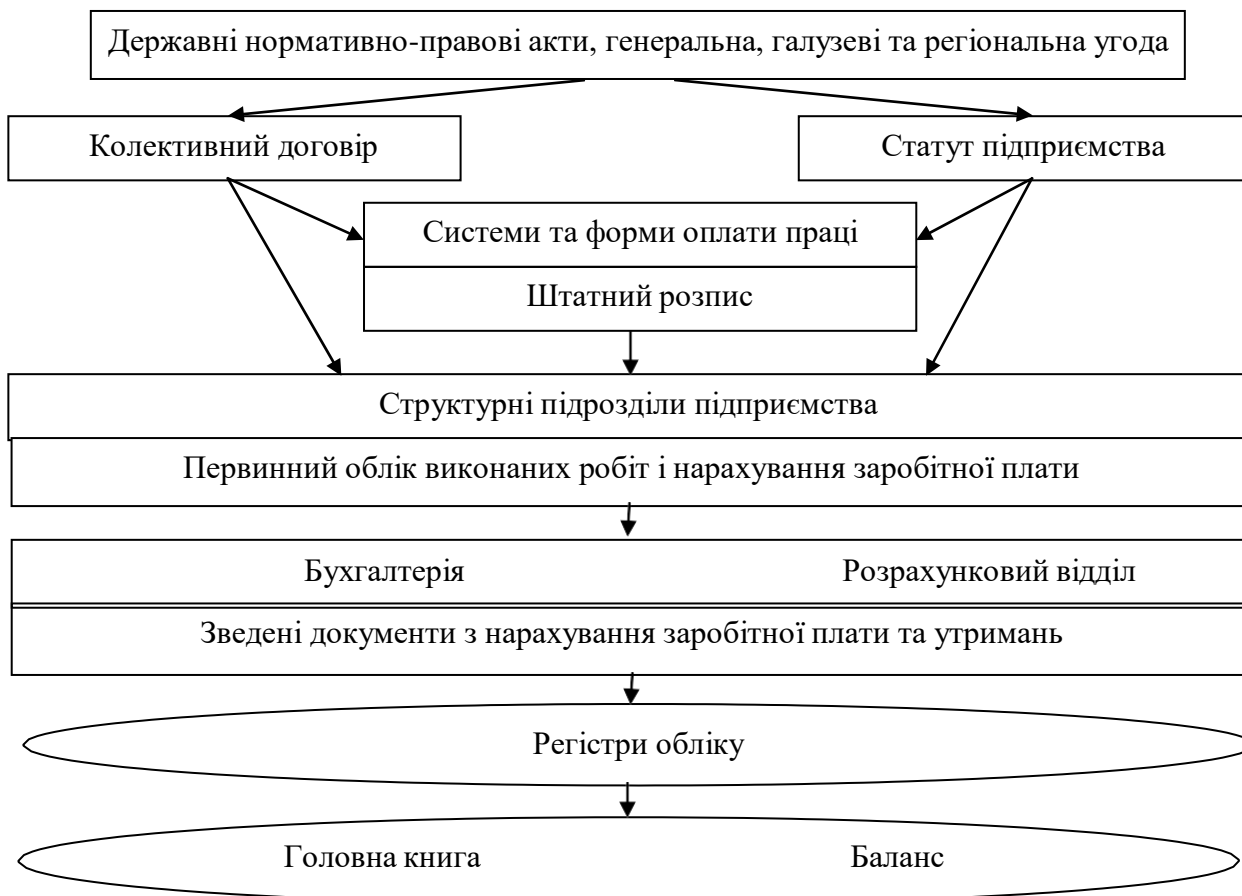


Рисунок 2.2 – Загальна схема організації бухгалтерського обліку розрахунків з .оплати праці

Джерело: складено автором самостійно.

Основною формою юридичного оформлення трудових взаємовідносин є трудовий договір, у якому на працівника покладається обов'язок виконувати визначену роботу та підпорядковуватися правилам внутрішнього трудового розпорядку підприємства, а власника підприємства – виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечити необхідні для виконання роботи умови праці. Трудові договори класифікуються за формою: письмові та усні; та строками: безстрокові та строкові. Договір цивільно-правового характеру

укладається, як правило, для виконання будь-яких разових, не властивих підприємству, робіт. Сукупність документів, у яких зафіксовані етапи трудової діяльності працівників, називається документацією з особового складу (кадрів, персоналу), або кадровою документацією.

Зарахування працівників на роботу відбувається відповідно до їхніх заяв на підставі наказу керівника підприємства – П-1 «Наказ (розпорядження) про прийом на роботу». Наказами оформляють усі переміщення працівників, надання їм відпусток (форма П-6), про переведення на іншу роботу (форма П-5), звільнення з роботи (форма П-8). Після підписання наказ реєструється в книзі реєстрації наказів.

На кожного працівника, зарахованого на роботу, заводять:

1) особову картку (типова форма П-2) – необхідна для аналізу складу та обліку руху кадрів. Особові картки заповнюються на основі опитування працівника та документів, що ним надаються (паспорт, трудова книжка, документи про освіту, військовий квиток тощо). Заповнюється особова картка працівником відділу кадрів, інспектором з кадрів або особою, яка за наказом керівника підприємства веде кадрову документацію, в одному екземплярі;

2) особову справу – являє собою сукупність документів, що містять

Облік розрахунків з працівниками базується на обліку особового складу (табл. 2.4).

Таблиця 2.4 – Типові форми первинної облікової документації відносно розрахунків з працівниками

Код форми	Назва форми
П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
П-2	Особова картка
П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
П-4	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору
П-5	Табель обліку використання робочого часу
П-6	Розрахунковий аркуш працівника
П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)

Джерело: складено автором самостійно.

Відпустки працівникам оформляються за допомогою наказу про надання відпустки. У наказі вказується прізвище, ім'я, по батькові, назва посади, місце роботи працівника, тип, дата початку та період відпусток, а також вказаний час. Після введення наказу про надання відпустки відповідний запис робиться в посвідченні працівника.

Накази про звільнення працівників складаються за розпорядженням керівника на підставі заяви. Накази про звільнення включають прізвище, ім'я, по батькові працівника, назву посади, дату та причину звільнення, положення, що стосуються українського трудового законодавства, законів, інтересів та компенсацій, передбачених чинним законодавством. У день звільнення працівникові видають трудову книжку та повідомлення про звільнення.

Накази про переведення працівників на інші посади, створені та виконуються на підставі вказівок керівника або заяв працівника та містять прізвище, ім'я та покровительство працівника, а також попередню посаду, дата та тривалість переведення, причини переведення на іншу посаду, а також компенсацію, надбавки та умови компенсації, передбачені чинним законодавством.

Свою організаційну структуру, чисельність працівників і штатний розпис кожне підприємство визначає самостійно (ч. 3 ст. 64 ГКУ). Розглянемо основні моменти, пов'язані зі штатним розписом, як одним із елементів функціонування будь-якого підприємства.

Зауважимо, що попри згадку про штат працівників КЗпП не визначає типу та форми документу, за яким цей штат формують. Рівночасно у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП знаходимо, що трудовий договір за ініціативою власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний в разі скорочення чисельності або штату працівників. А скоротити штат працівників без штатного розпису неможливо. Тож штатний розпис є необхідним для скорочення (звільнення) працівників документом. Зауважимо, що відсутність штатного розпису вважатимуть порушенням інших вимог трудового

законодавства. А за це роботодавця можуть оштрафувати в розмірі мінімальної зарплати (ч. 2 ст. 265 КЗпП). Також відповідно до ч. 1 ст. 41 КПаП передбачена адміністративна відповідальність за інші порушення вимог законодавства – штраф від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

За визначенням, наведеним у листі Мінпраці України від 27.06.2007 р. № 162/06/187-07, штатний розпис – це документ, що встановлює для підприємства (установи, організації) структуру, штати і посадові оклади працівників. Штатний розпис обов'язково містить назви посад, чисельність персоналу та оклади за кожною посадою. Цей документ відноситься до розряду організаційно-розпорядчих документів будь-якого підприємства

Отже, штатний розпис – це перелік посад у компанії, які показують розмір та розмір заробітної плати. Виходячи з розкладу співробітників, керівники приймають рішення щодо кадрових питань, зокрема щодо зайнятості, переведення працівників на іншу роботу, заробітної плати та визначення ставок відповідно до конкретних посад працівників.

Кадрова служба, в свою чергу, керуючись штатним розкладом, займається підбором персоналу, створенням необхідних HR-документів, включаючи встановлення надбавок (додаткових витрат), аналіз якості персоналу, надання рекомендацій щодо вдосконалення та вироблення рекомендацій, створює інформаційні звіти та довідкові документи. Положення про бухгалтерську службу визначає основні обов'язки, функції, права, обов'язки та відповідальність бухгалтерських служб.

Положення про оплату праці містять інформацію про загальні принципи, системи та форми компенсації, що застосовуються до різних категорій працівників, перелік додаткових витрат, надбавок, компенсацій із зазначенням суми тощо.

Положення про преміювання включає види і джерела виплат премій, які носять систематичний характер.

Табель обліку використання робочого часу призначений для обліку

використання робочого часу та регулювання дотримання трудової дисципліни працівниками корпорації. Табель – особистий список працівників відділу і ведеться шляхом заповнення за алфавітом працівників.

Завдання табельного обліку наведено на рисунку 2.3.

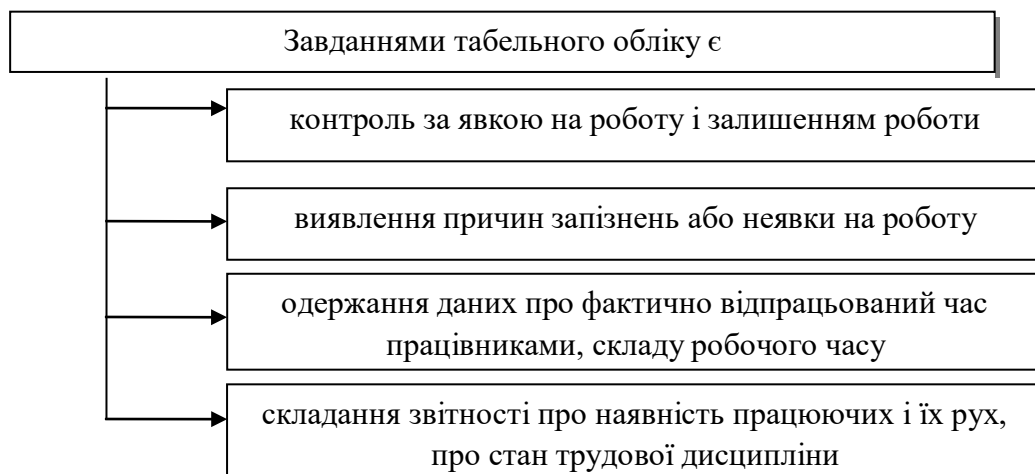


Рисунок 2.3 – Завдання табельного обліку

Джерело: складено автором самостійно.

Табель – це одночасно документ для контролю роботи працівника, наприклад підтвердження прогулу чи іншої причини неявки, тобто засобом контролю за тим, чи дотримується працівник встановленого режиму роботи. Крім того, це зарплатний документ, так як без нього неможливе нарахування заробітної плати за місяць – бухгалтеру треба ж знати відпрацьовану кількість днів, кількість днів відпустки, лікарняного тощо.

Табель має відповідати іншій документації підприємства – наказам про відрядження, про відпустку, а також даним листків тимчасової непрацездатності, медичних довідок тощо.

Інформація табелю є також базою для складання статистичної звітності.

Наприкінці місяця належно оформлений табель передається до бухгалтерії. Згідно з цим документом проводиться аналіз використання робочого часу і виплачується заробітна плата працівникам, які працюють у

робочий час.

Управління документацією в компанії може здійснюватися наступними способами:

- картковим, який передбачає застосування контрольних годинників, які автоматично позначають час роботи кожного працівника в його картці;
- пропускна система, за якої працівники при виході на роботу здають свої перепустки та отримують їх назад після закінчення роботи.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, – зазначається у ст. 24 закону України Про оплату праці.

За відрядною формою оплати праці заробітна плата робітників (бригади) складається на основі індивідуальних інструкцій з роботи (бригади), що надсилаються до бухгалтерії. При відрядній формі оплати праці залежно від характеру виробничого процесу також використовують – маршрутний лист, об'єднаний із змінним рапортом, або рапорт про виробіток тощо.

Процес виробництва документується виробничим звітом. Цей документ показує кількість відпрацьованих годин та кількість продукції (робочих місць, послуг), отриманої від виробництва.

Заробітна плата водія службового автомобіля обчислюється на основі таблиці робочого часу (табелю) та проїзних документів, що дають компанії право на перевезення автомобільним транспортом, та видаються за добу (зміну).

Дорожні листи містять дату відправлення транспортного засобу та обов'язки, які виконує водій. Після повернення машини в гараж, проїзні документи заповнюються належним чином.

Визначається кількість спожитого палива та робочий час водія. Потім

документи передають до бухгалтерії.

Перевірені і затвердженні первинні документи з обліку праці узагальнюються і згруповуються по кожному працівнику. На основі цих документів здійснюють нарахування оплати праці та складають розрахункові листи, де вказують усі види нарахувань і утримань із заробітної плати та належну до видачі суму, та платіжні відомості.

При нарахуванні заробітної плати за першу та другу половину місяця складається розрахунково-платіжна відомість працівника. У даному обліковому реєстрі відображається нарахована, за видами оплат, основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні й компенсаційні виплати, а також виплати, що не включаються до фонду оплати праці (наприклад, допомога з тимчасової втрати працездатності) та виплачена заробітна плата за першу половину місяця; суми утримань із заробітної плати за їх видами (податок на доходи фізичних осіб, профспілкові внески, аліменти, а також утримання за приписом судових органів та з ініціативи підприємства чи працівника); сума, що належить до видачі працівнику.

Розрахунково-платіжна відомість (зведена) відображає зведену інформацію щодо нарахувань та утримань в цілому по підприємству і за складом реквізитів є аналогічною до розрахунково-платіжної відомості працівника. Заробітна плата виплачується за видатковими відомостями, які складаються за даними розрахунково-платіжних відомостей працівника та підписуються керівником й головним бухгалтером підприємства.

У відомості на виплату заробітної плати зазначається:

- 1) табельний номер; прізвище, ім'я та по батькові;
- 2) паспортні дані працівника;
- 3) сума до видачі.

Працівники, одержуючи заробітну плату ставлять свій підпис у відповідній графі видаткової відомості.

Для узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці на ТОВ «ТЕРНІКОМ» використовується балансовий рахунок 66

«Розрахунки з оплати праці», який має такі субрахунки:

661 «Розрахунки з оплати праці»;

662 «Розрахунки з депонентами».

За кредитом рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» відображають нараховану працівникам заробітну плату, премію, суми допомоги з тимчасової непрацездатності, за дебетом – виплату заробітної плати, суми утриманих податків, зборів, платежів за виконавчими листами та інших утримань.

При нарахуванні заробітної плати кредит рахунка 661 «Розрахунки з оплати праці» кореспондує з рахунками відповідних витрат. ТОВ «ТЕРНІКОМ» використовує в обліку рахунки класу 9 «Витрати діяльності», тому нарахування витрат на оплату праці і обов'язкових зборів буде відноситись в дебет рахунків: 231 «Основне виробництво» (оплата праці працівників безпосередньо зайнятих у виробництві продукції), 232 «Допоміжне виробництво» (оплата праці обслуговуючих виробничих підрозділів), 91 «Загальновиробничі витрати» (оплата праці загальновиробничих цехів), 92 «Адміністративні витрати» (оплата праці апарату управління), 93 «Витрати на збут» (оплата праці персоналу відділу збуту), 94 «Інші витрати операційної діяльності».

При такому варіанті ведення обліку витрати вкінці звітнього періоду у повній сумі списуються на рахунок фінансових результатів, тобто з кредиту відповідного субрахунку 9 класу у дебет рахунка 791 «Результат основної діяльності».

Заробітна плата є однією зі складових виробничих витрат і одним з найважливіших питань витрат. Витрати на оплату праці можна класифікувати відповідно до виду діяльності в процесі формування заробітної плати (рис. 2.4).

Заробітна плата виплачується через банк. Для цього бухгалтер передає до банку відомість із зазначенням табельного номеру, прізвища, ім'я та по-батькові, суму до видачі в електронному вигляді, а вже потім роздруковує

два екземпляри відомостей: один для банку, а інший для підприємства.

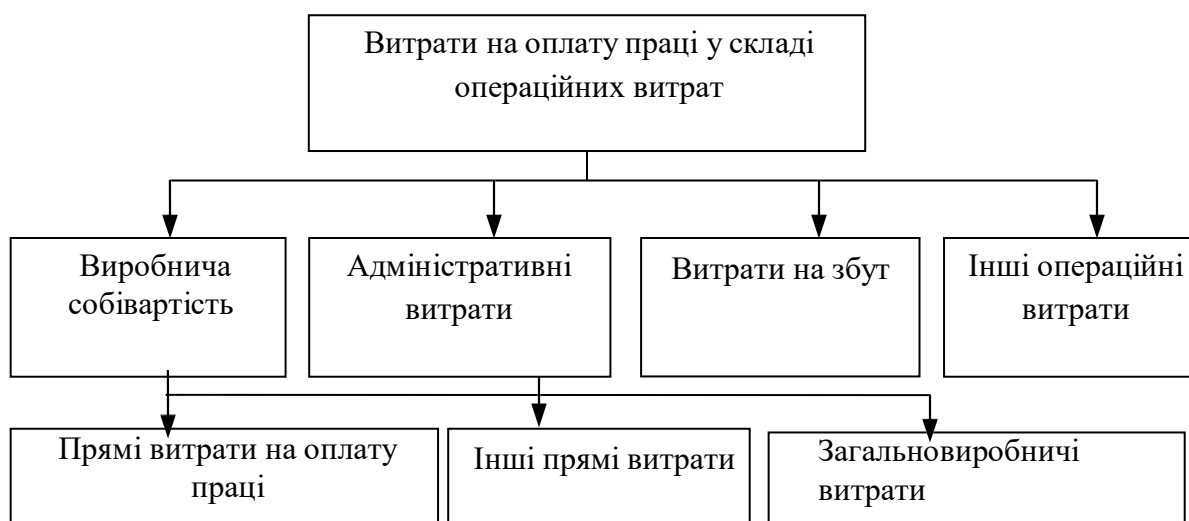


Рисунок 2.4 – Класифікація витрат на оплату праці

Джерело: складено автором самостійно.

Аналітичний облік розрахунків з персоналом на ТОВ «ТЕРНІКОМ» ведеться по кожному працівникові і кожен місяць роздруковуються розрахунково-платіжна відомість на кожного працівника.

Сума несплаченої заробітної плати для всіх працівників дорівнює продажу кредиту на 66 синтетичних рахунках протягом звітного періоду. Сума всіх відрахувань із заробітної плати працівників та виплачених зарплат дорівнює коефіцієнту обороту дебету за рахунком 66.

Залишок на рахунку за кредитом дорівнює сумі виданого. Крім того, звіти про платежі та інтегральні платежі здійснюються щомісяця. Для обліку сум утриманого ПДФО призначений субрахунок 6411 «Розрахунки по ПДФО».

Оплата праці працівників ТОВ «ТЕРНІКОМ» здійснюється на підставі затверджених штатним розписом окладів і погодинних тарифних ставок залежно від кваліфікації працівника і умов виконуваної роботи.

На ТОВ «ТЕРНІКОМ» трапляються випадки, які дещо відрізняються від нормального ритму роботи на підприємстві.

Оплата цих випадків має свої особливості:

1. Оплата простою, допущеного не з вини працівника, проводиться з розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу) працівника на основі «Листка оплати простою».

2. Працівникам, які поряд зі своєю основною роботою виконують обов'язки тимчасово відсутнього працівника, здійснюється доплата (до 100 % від суми заробітної плати відсутнього працівника, розрахованої за період його відсутності).

3. Робота у святкові і неробочі дні оплачується у подвійному розмірі. За бажанням працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути надано інший день відпочинку.

4. Робота в нічний час (з 22 години до 06 години ранку) оплачується в підвищеному розмірі – 40 % за кожну годину роботи в нічний час.

5. Робота в вечірній час (з 18 години до 22 години) оплачується в підвищеному розмірі – 20 % за кожну годину роботи в вечірній час.

6. За час виконання державних і суспільних обов'язків оплата здійснюється виходячи із середнього заробітку.

До фонду оплати праці на ТОВ «ТЕРНІКОМ» відносять: фонд основної заробітної плати (рис. 2.5); фонд додаткової заробітної плати (рис. 2.6); інші заохочувальні та компенсаційні виплати (рис. 2.7).

На ТОВ «ТЕРНІКОМ» відповідно до Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996р. № 504/96 – ВР [43] відпустки бувають:

- щорічні;
- додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;
- соціальні відпустки (у зв'язку з вагітністю і пологами, по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку).

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають індивідуальну компенсацію та премії, грошову компенсацію та інші значні та непогашені виплати, які не передбачені чинним законодавством або здійснюються понад норми, встановлені законом.

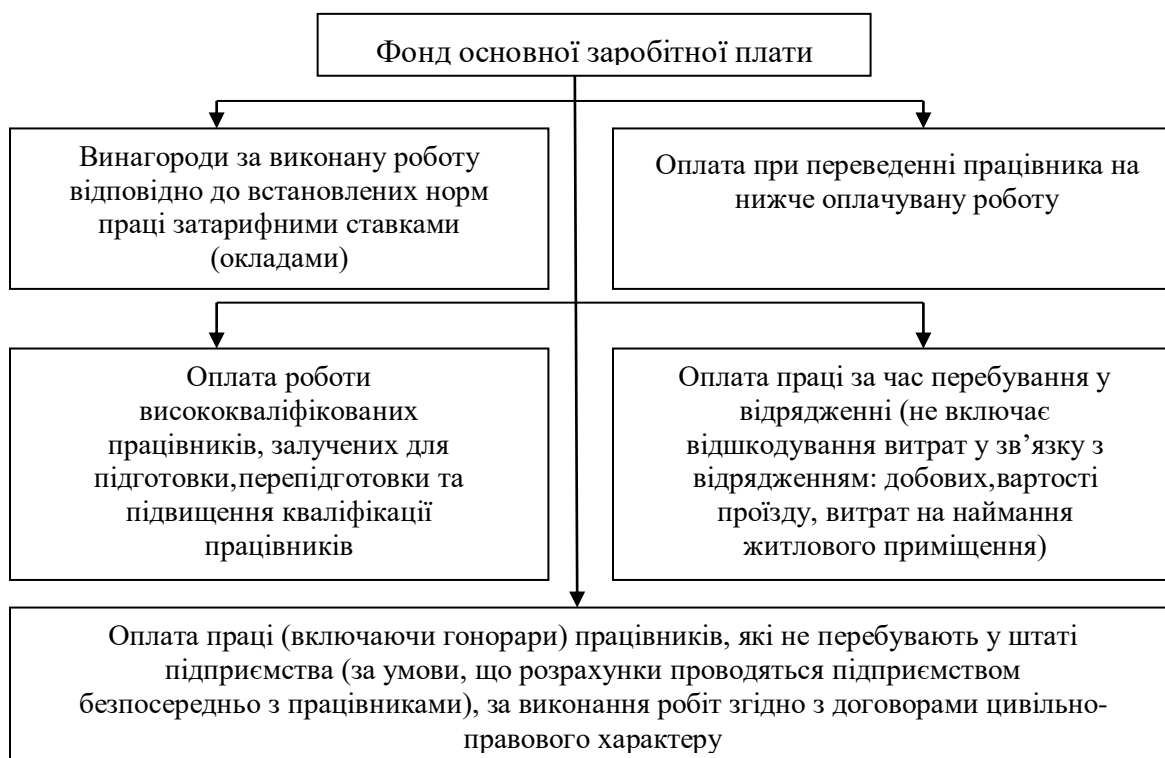


Рисунок 2.5 – Склад фонду основної заробітної плати на ТОВ «ТЕРНІКОМ»

Джерело: складено автором самостійно.

Склад фонду додаткової заробітної плати на ТОВ «ТЕРНІКОМ» наведено на рисунку 2.6. Оплата праці працівників ТОВ «ТЕРНІКОМ» здійснюється на підставі затверджених штатним розписом окладів і погодинних тарифних ставок залежно від кваліфікації працівника і умов виконуваної роботи. Заробітну плату спеціалістам нараховують так: при повному робочому місці присвоюється оклад згідно штатного розпису, а при неповному робочому місяці – оклад ділиться на кількість робочих годин у цьому робочому місяці і отриману годинну заробітну плату множать на кількість відпрацьованих годин згідно з табелем обліку використання робочого часу. Щорічна відпустка працівникові надається тривалістю не менше 24 календарних днів [24]. При визначенні тривалості щорічних відпусток не враховують святкові і неробочі дні (згідно з КЗпП [24] – 11 святкових і неробочих днів).

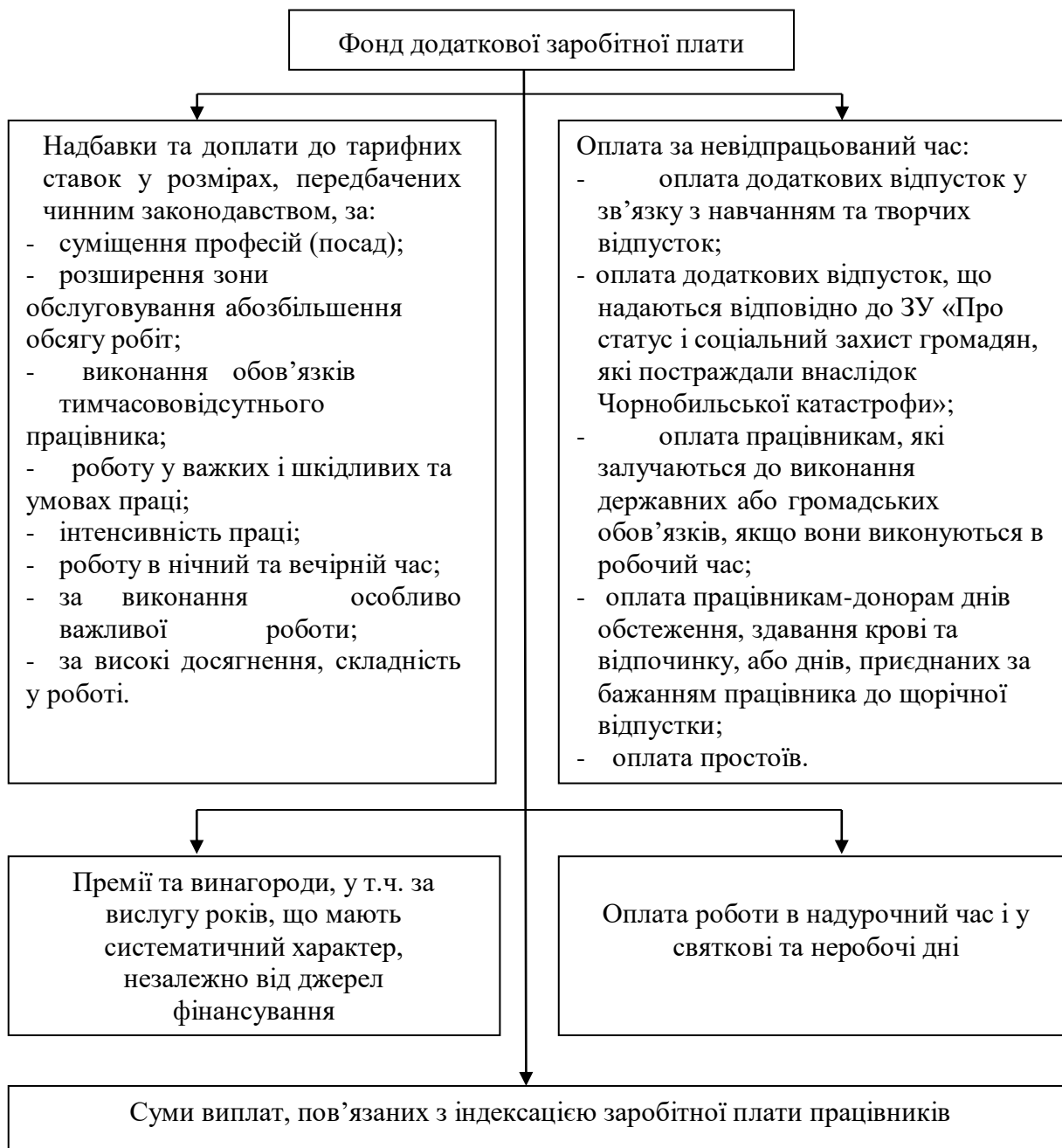


Рисунок 2.6 – Склад фонду додаткової заробітної плати на ТОВ
«ТЕРНІКОМ»

Джерело: складено автором самостійно.

Працівники, які працювали на комбінаті більше 6 місяців, можуть брати щорічну основну відпустку та додаткову відпустку. Щорічна відпустка надається працівникам згідно з графіком відпусток. Працівники, які працюють за сумісництвом, отримують відпустку разом із основним робочим

місцем, навіть якщо вони не працюють протягом шести місяців, які вони повинні взяти у відпустку.

Відпустка нараховується в бухгалтерії на основі Наказу (розпорядження) про надання відпустки, який приносить працівник відділу кадрів після його опрацювання.

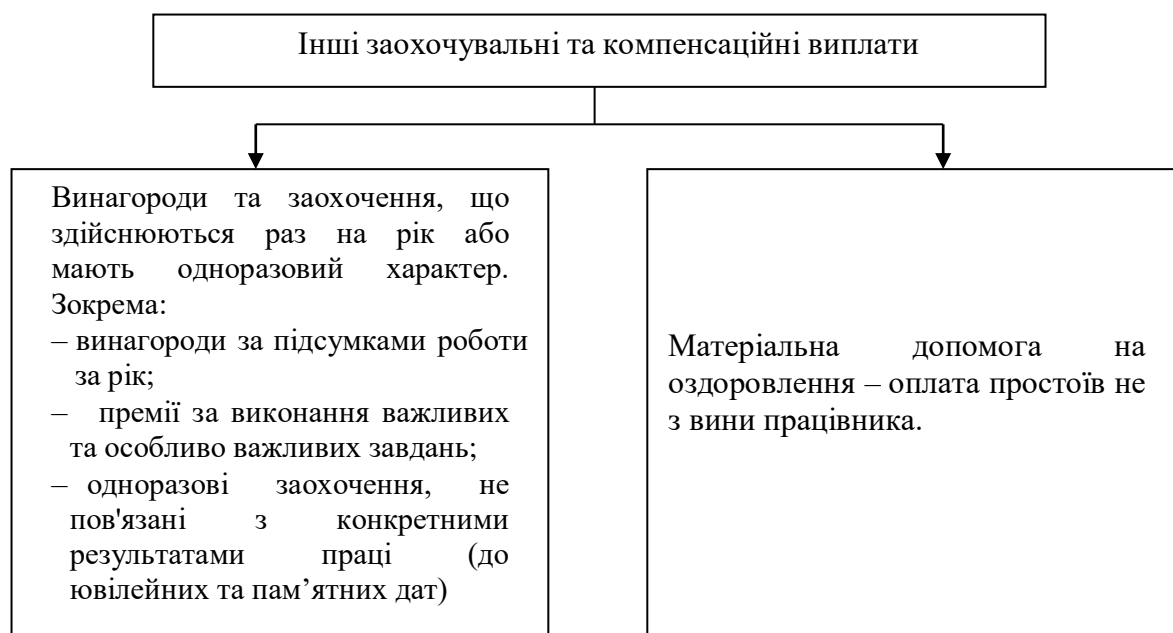


Рисунок 2.7 – Склад інших заохочувальних і компенсаційних виплат на ТОВ «ТЕРНІКОМ»

Джерело: складено автором самостійно.

Сума відпускних визначається згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим Постановою КМУ від 08.02.95р. № 100 [46], зі змінами і доповненнями. Відповідно до цієї процедури, розмір допомоги, що виплачується працівникам під час щорічної основної відпустки та додаткової відпустки, визначається календарним днем, а загальний дохід за останні 12 місяців відокремлюється перед наданням відповідної календарної суми. Обчислюється цим. Збільшуйте кількість днів (крім свят та відпусток) та результати (середній дохід) відповідно до кількості оплачуваних календарних днів.

Цей розрахунок можна показати у вигляді формули 2.1:

$$B=(M/(K-C))\times N \quad (2.1)$$

де B – сума відпускних;

M – сумарний заробіток працівника за останні 12 місяців;

K – кількість днів у році;

C – число святкових і неробочих днів, передбачених КЗпП;

N – тривалість відпустки у календарних днях [44].

Проте під час обчислення середньої заробітної плати не враховуються:

– витрати на відрядження, а саме компенсація оплати проїзду, витрат на проживання та добові;

– матеріальна допомога;

– премії до ювілейних та пам'ятних дат;

– компенсації за відпустку;

– допомога у зв'язку з виходом на пенсію;

– оплата за виконання окремих доручень;

– соціальні виплати, гонорари, дивіденди.

Якщо працівник не подорожував протягом календарного року, для підрахунку відпусток використовують загальний дохід, дні, відпустки та робочі дні протягом працівника.

Всі виплати враховуються у розрахунку середньої заробітної плати без будь-яких податкових відрахувань [46]. У разі тимчасової непрацездатності працівника йому надається допомога з тимчасової непрацездатності, яка буває таких видів: допомога з тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язані з нещасним випадком на виробництві; по догляду; допомога у зв'язку з вагітністю і пологами; допомога з тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, пов'язаної з нещасним випадком на виробництві.

Допомога з тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання надається за весь період непрацездатності. Перші п'ять календарних днів оплачуються підприємством, а решта за рахунок коштів ФСС з тимчасової втрати непрацездатності, представлені в таблиці 2.5. Підставою для нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності на ТОВ «ТЕРНІКОМ» є листок непрацездатності. Табельник записує на зворотній стороні період відсутності працівника, неробочі дні за період непрацездатності, табельний номер особи, яка захворіла. Відділ кадрів визначає загальний страховий стаж і записує його в листок непрацездатності. Уповноважений комісії по соціальному страхуванню на ТОВ «ТЕРНІКОМ» відмічає все це в протоколі, на лікарняному робить помітку в якому розмірі проводиться допомога з тимчасової непрацездатності і за який час. Сума допомоги з тимчасової непрацездатності визначається згідно з Постановою №1266 [46] про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Середній розрахунковий період нарахованої заробітної плати - це останні 6 місяців (з першого дня до першого дня) до місяця, в якому була застрахована подія [18]. Якщо страхувальник може працювати і сплачувати премію, або якщо премія виплачується менше 6 календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється за фактичний календарний місяць (з першого дня до першого дня), коли виплачується премія.

Розрахунок можна показати у вигляді формули 2.2:

$$Д = (Зпл : К1) \cdot \% \times К2 , \quad (2.2)$$

де Д – сума допомоги з тимчасової непрацездатності;

Зпл – сума заробітної плати за останні 6 місяців;

К1 – кількість відпрацьованих годин за останні 6 місяців;

% – відсоток, який залежить від трудового стажу;

К2 – кількість годин тимчасової непрацездатності.

Фінансування ТОВ «ТЕРНІКОМ» для надання матеріального забезпечення найманим працівникам здійснюється ФСС.

Таблиця 2.5 – Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності в залежності від страхового стажу

Страховий стаж	Розмір допомоги (у відсотках до середньої заробітної плати особи)	Отримувачі допомоги
Допомога з тимчасовій непрацездатності		
До 3 років	50%	Особи, які застраховані у Фонді соціального страхування України
Від 3 до 5 років	60%	
Від 5 до 8 років	70%	
Понад 8 років	100%	
Незалежно від страхового стажу	100%	Громадяни, віднесені до 1–3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи
		Один з батьків або особа, що їх замінює та доглядає за хворою дитиною віком до 14 років, яка потерпіла від Чорнобильської катастрофи
		Ветерани війни та особи, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»
		Особи, віднесені до жертв нацистських переслідувань відповідно до Закону України «Про жертви нацистських переслідувань»
		Донори, які мають право на пільгу, передбачену статтею 10 Закону України «Про донорство крові та її компонентів»
Допомога по вагітності та пологах		
Незалежно від страхового стажу	100%	Особи, які застраховані у Фонді соціального страхування України

Джерело: складено автором самостійно.

Підставою для фінансування компанії з робочим органом фонду є розрахунок претензій за попередньо визначеними прикладами, що містять інформацію про розмір страхової фізичної допомоги.

Розрахунок претензії складено у двох примірниках, один зберігається з

документом, наданим особою, яка застрахована на підставі яких призначається матеріальне забезпечення, зберігається на ТОВ «ТЕРНІКОМ», а другий подається до робочого органу Фонду. Робочі органи Фонду здійснюють фінансування страхувальників протягом десяти робочих днів після надходження заяви-розрахунку.

Отримавши суму коштів, зазначену зазначених у заяві-розрахунку, на рахунок комбінату, підприємство повинен виплатити відповідну фізичну допомогу протягом трьох робочих днів.

Якщо кількість страхових фондів, отриманих страхувальником від фонду, перевищує фактичні витрати на підтримку матеріалу, невикористані страхові кошти повертаються до органу фонду, що забезпечує кошти, який надає його протягом 3 днів роботи.

Бухгалтерські проведення з обліку нарахування оплати праці, відпусток та лікарняних наведено в таблиці 2.6.

Із сум нарахованої заробітної плати членів трудового колективу, осіб, що працюють на підприємстві за трудовими угодами, за сумісництвом, здійснюються обов'язкові та добровільні утримання.

Обов'язкові утримання включають:

- 1) податок на доходи фізичних осіб,
- 2) ЄСВ,
- 3) військовий збір,

4) утримання за виконавчими листами і приписами нотаріальних контор на користь юридичних і фізичних осіб.

Заробітна плата як і інші доходи, що отримують фізичні особи, підлягає обкладення податком на доходи фізичних осіб. Згідно з п. 164.6 Податкового Кодексу [38] при нарахуванні доходів у вигляді заробітної плати база оподаткування

ПДФО визначається як нарахована заробітна плата, зменшена на суму єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податкової соціальної пільги при її наявності.

Таблиця 2.6 – Бухгалтерські проводки з обліку оплати праці на ТОВ «ТЕРНІКОМ»

№ п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
1	Нарахована заробітна плата	231, 91, 92, 93...	661
2	Нараховані відпускні	231, 91, 92, 93...	661
3	Нараховані лікарняні за рахунок коштів комбінату	231, 91, 92, 93...	661
4	Нараховані лікарняні за рахунок коштів ФСС з тимчасової втрати працездатності	482	661

Джерело: складено автором самостійно.

Ставки ПДФО для оподаткування доходів у вигляді заробітної плати визначені п. 167.1 ПК [38]. Ставка ПДФО залежить від розміру мінімальної заробітної плати, установлені на 1 січня звітного року.

Правом на податкову соціальну пільгу у розмірі, що дорівнює 150 % суми пільги, визначеної підпунктом 169.1.1 ПК на ТОВ «ТЕРНІКОМ» користуються особи які є:

а) є одинокою матір'ю (батьком), вдовою (вдівцем) або опікуном, піклувальником - у розрахунку на кожную дитину віком до 18 років;

б) утримує дитину-інваліда – у розрахунку на кожную таку дитину віком до 18 років;

в) є особою, віднесеною законом до першої або другої категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, включаючи осіб, нагороджених грамотами Президії Верховної Ради УРСР у зв'язку з їх участю в ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи;

г) є інвалідом I або II групи, у тому числі з дитинства, крім інвалідів, пільга яким визначена підпунктом «б» підпункту 169.1.4 цього пункту;

д) є учасником бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни, на якого поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», крім осіб, визначених у підпункті «б» підпункту 169.1.4 ПК;

Правом на податкову соціальну пільгу у розмірі, що дорівнює 200 % суми пільги, визначеної підпунктом 169.1.1 ПК на ТОВ «ТЕРНІКОМ» ніхто не користується.

Відповідно до п. 2 Порядку надання документів для застосування податкової соціальної пільги, затверджений постановою КМУ від 29.12.2010 р. № 1227 [25], форма заяви про застосування ПСП повинна бути встановлена Державною фіскальною службою. Поки вона не встановлена. Згідно з роз'ясненнями фахівців ДФС заява складається в довільній формі. При цьому в якості зразка можна використовувати форму, затверджену наказом ДФАУ від 30.09.2003 р. № 461. Повністю форму заяви, затверджену зазначеним наказом, застосовувати не можна, оскільки її окремі реквізити не відповідають нормам ПК.

Якщо працівник втратив право на застосування ПСП, то він має написати заяву про відмову від застосування ПСП.

Згідно п.п. 4.1.1 Інструкції № 21-5 ЄСВ [20] нараховують на суми, які визначені базою для нарахування цього внеску. При цьому виплати, які включаються до бази для нарахування та утримання ЄСВ, зазначені у ст. 7 Закону № 2464 [31] і розд. III Інструкції № 21-5 [48. 20]. Аналіз згаданих норм законодавства дозволяє виділити три складових бази для обчислення суми страхових внесків:

1. Сума нарахованої заробітної плати за видами виплат, що включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, які визначаються відповідно до Закону про оплату праці.

При визначенні видів виплат, які відносяться до основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, для цілей обчислення ЄСВ слід керуватися Інструкцією № 5 [7] (п.п. 4.3.5 Інструкції № 21-5 [48]).

2. Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця та допомога по тимчасовій непрацездатності за рахунок

коштів ФСС з ТВП.

3. Сума винагороди, що виплачується фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами. При цьому, виходячи з вимог базового Закону № 2464 [48] та Інструкції № 21-5, можна зробити висновок, що виключення становлять суми винагород за цивільно-правовими договорами, укладеними з фізичними особами – підприємцями, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності, зазначеним у свідоцтві про державну реєстрацію їх як підприємців. У такому випадку сума винагороди не включається до бази для нарахування та утримання ЄСВ і не обкладається зазначеним внеском.

ЄСВ нараховується на суми, які включаються до бази оподаткування згідно зі ст. 7 Закону № 2464 [48]. При цьому база не зменшується на суму податку на доходи фізичних осіб, інших обов'язкових платежів, які відповідно до закону сплачуються із зазначених сум, та на суми утримань, що здійснюються відповідно до закону або за договорами позики, придбання товарів та виплат на інші цілі за дорученням одержувача (ч. 4 ст. 7 Закону № 2464 [48]).

З 01.01.2016 року ставка ЄСВ знижена до 22% (для всіх категорій платників).

ТОВ «ТЕРНІКОМ» на доходи працівників-інвалідів сплачує ЄСВ за ставкою 8,41% з суми заробітної плати. Підтвердженням встановлення працівнику інвалідності є завірена копія довідки з акту огляду медико-соціальної експертної комісії про встановлення групи інвалідності за формою № 157-1, затвердженою наказом Міністерства охорони здоров'я від 19.05.2003 р. № 224. Засвідчення копії довідки здійснюється безпосередньо підприємством (установою, організацією), на якому працює інвалід (абзац другий п. 3.13 Інструкції № 21-5).

Як вже було сказано вище, сума винагороди, що виплачується фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами, є об'єктом для справляння ЄСВ згідно з абзацом першим п. 1 ч.

1 ст. 7 Закону № 2464 [48]. Крім того, норма про необхідність обкладання ЄСВ винагород за цивільно-правовими договорами продубльовано в п.п. 3.1.4 Інструкції № 21-5.

Законом № 2464 [48] встановлено єдиний розмір ставок для нарахування ЄСВ на суму винагороди за договорами цивільно-правового характеру– 22%.

Справляння ЄСВ з суми винагород за цивільно-правовим договором обмежено максимальною величиною бази. При цьому, при застосуванні максимальної величини бази згідно п.п. 4.3.2 Інструкції № 21-5 ЄСВ з суми винагороди слід нараховувати та утримувати після нарахування (утримання) ЄСВ із сум заробітної плати.

Якщо строк виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовим договором перевищує календарний місяць, винагорода, виплачена за результатами роботи, для нарахування ЄСВ ділять на кількість місяців, за які її нараховано.

При цьому дохід, отриманий окремо за кожний місяць, порівнюється з діючою в кожному місяці максимальною величиною бази для нарахування ЄСВ.

Нарахування ЄСВ здійснюється в межах максимальної величини бази нарахування єдиного внеску (ч. 3 ст. 7 Закону № 2464 [48], п. 3.15 Інструкції № 21-5). При нарахуванні ЄСВ на суми лікарняних, відпускних, період яких перевищує один місяць, застосування максимальної величини здійснюється окремо за кожний місяць.

У разі якщо в звітному місяці працівникові нарахована заробітна плата, лікарняні та винагорода за цивільно-правовим договором, то згідно з п.п. 4.3.2 Інструкції № 21-5 при визначенні максимальної величини бази нарахування ЄСВ ці виплати враховуються в такій послідовності:

- сума нарахованої заробітної плати;
- сума винагород за договорами цивільно-правового характеру;
- сума допомоги з тимчасової непрацездатності.

При цьому ставки ЄСВ застосовуються окремо до кожного виду виплат окремо.

Згідно Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України» №1621-VII від 31.07.2014, платниками військового збору є:

- фізичні особи, резиденти, які отримують доходи, як на території України, так і за її межами.

- фізичні особи, які не резиденти, які отримують доходи з джерелом їх походження в Україні.

- податкові агенти, які визначені підпунктом 14.1.180 ПКУ.

В об'єкти військового збору потрапили такі види доходів, одержувані фізичними особами на території України:

- оплата праці найманих працівників, включаючи всі премії і надбавки, які належать до фонду основної та додаткової заробітної плати.

- виплати за цивільно-правовими договорами.

- виграші, отримані після участі в державних і недержавних лотереях, а також при проведенні азартних ігор.

Закон №1621 набув чинності з 3 серпня 2014 року, тому всі доходи, отримані після цієї дати, підлягають обкладенню військовим збором. Ставка військового збору єдина для всіх категорій оподатковуваних доходів і становить 1,5%.

Потрібно врахувати, що військовим збором обкладається весь отриманий дохід цілком без вирахування єдиного соціального внеску та податку на доходи фізичних осіб.

Бухгалтерські операції з обліку нарахувань та утримань із заробітної плати в ТОВ «ТЕРНІКОМ» наведено в таблиці 2.7.

Якщо нарахування заробітної плати здійснюється за попередній період, зокрема у зв'язку з уточненням кількості відпрацьованого часу, виявленням помилок, вони включаються в заробітну плату того місяця, в якому були здійснені нарахування (п.п. 4.3.3 Інструкції № 21-5).

Таблиця 2.7 – Господарські операції з обліку утримань із заробітної плати в ТОВ «ТЕРНІКОМ»

№ з/п	Зміст операції	Бухгалтерський Облік		Сума, грн.	Податковий облік	
		Дт	Кт		Дохід	Витрати
1	Нараховано зарплату працівнику відділу збуту	93	661	5000	-	3000
2	Нараховано ЄСВ на зарплату	93	651	1100		1100
4	Утримано ПДФО із зарплати (18%)	661	641	900	-	-
5	Утримано військовий збір із зарплати (1,5 %)	661	642	75	-	-
6	Перераховано ЄСВ до бюджету	651	311	1100	-	-
7	Перераховано ПДФО до бюджету	641	311	900	-	-
8	Перераховано військовий збір до бюджету	642	311	75	-	-
9	Видано зарплату працівнику	661	301	4025	-	-

Джерело: складено автором самостійно.

Бухгалтерські проведення з обліку утримань із заробітної плати та нарахувань на заробітну плату наведено в таблиці 2.8.

Згідно з пп. 4.4.2 і 4.3.6 Інструкції № 21-5 суми ЄСВ в частині утримань сплачуються не пізніше 20 числа місяця, наступного за звітним місяцем.

Із заробітної плати бухгалтерією ТОВ «ТЕРНІКОМ» на підставі рішень суду здійснюються стягнення таких платежів: аліментів; відшкодування збитку тощо.

Утримання аліментів здійснюється із сум заробітку за мінусом податку на доходи фізичних осіб та сум ЄСВ.

Доставка грошових переказів одержувачу аліментів здійснюється за рахунок платника аліментів.

У разі якщо в минулих періодах зарплата (дохід) була нарахована, але не включено до бази для справляння ЄСВ, при виправленні помилки обчислення ЄСВ здійснюється виходячи з розміру ставки, що діяв на день

нарахування заробітної плати (доходу), на яку нараховується ЄСВ (п. п. 4.1.4 Інструкції № 21-5).

Таблиця 2.8 – Господарські операції з обліку з обліку нарахувань на оплату праці на ТОВ «ТЕРНІКОМ»

№ п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума,грн.
		Дт	Кт	
1	Нараховано ЄСВ (22%, 8,41%)	231,91, 92,93	657	5600
2	Відображена заборгованість перед працівником посумі тимчасової непрацездатності, що виплачується за рахунок коштів ФСС з ТВП	661	3773	1500
3	Отримано кошти від ФСС з ТВП для виплати Лікарняних	311	482	800
4	Виплачено належну суму лікарняних працівниковіпо тимчасової непрацездатності за рахунок коштів ФСС з ТВП	3773	311	800
5	Перерахована заробітна плата на карти – Visa	661	311	12000

Джерело: складено автором самостійно.

ТОВ «ТЕРНІКОМ» сплачує ЄСВ в частині нарахувань при кожній виплаті заробітної плати (доходу), на суми якої нараховується ЄСВ, одночасно з видачею зазначених сум.

Виняток становлять наступні випадки:

- 1) ЄСВ, нарахований на зазначені виплати, вже сплачений не пізніше 20 числа місяця, наступного за базовим звітним періодом;
- 2) за результатами звірення платника з територіальним органом Пенсійного фонду за платником визнана переплата по ЄСВ, сума якої перевищує суму ЄСВ, що підлягає сплаті, або дорівнює їй.

У разі якщо заробітна плата (дохід) нарахована, але не виплачена вчасно, суми ЄСВ в частині нарахувань сплачуються не пізніше 20 числа місяця, наступного за звітним місяцем.

2.3. Шляхи оптимізації та удосконалення обліку розрахунків з оплати праці

В обліково-економічній роботі господарюючого суб'єкта особливе місце відводиться питанням бухгалтерського, податкового й статистичного обліку розрахунків з працівниками за відпрацьований ними і невідпрацьований (відпускні та виплати за лікарняними листками) час. Організація обліку розрахунків за виплатами працівникам вимагає дотримання фінансово-розрахункової та організаційно-економічної дисципліни, правильної і своєчасної фіксації відпрацьованого часу й нарахованої заробітної плати за обсяги продукції, що вироблена, наданих послуг, виконаних робіт, а також оподаткування нарахованих виплат, враховуючи соціальні гарантії та наявність пільгових категорій працівників.

Організація процесу оплати праці на будь-якому підприємстві здійснюється згідно з тарифною системою, яка включає тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики, тарифні сітки тощо.

Від роботи та мотивації найманих працівників залежить ефективність діяльності суб'єкта господарювання. Водночас високу мотивацію формують належні соціально-економічні умови праці. Однак сучасний механізм розрахунків за виплатами працівникам в нашій країні ще недостатньо ефективний, а тому потребує розв'язання низки проблем. Науковці Т.О. Меліхова, Н. С. Чкалова, Є. Є. Іващенко [29], Ю. Ю. Миронова, В. А. Панасенко [31] виділяють основні проблеми обліку праці і розрахунків за виплатами працівникам, які можна узагальнити в такі групи:

- недосконала структура деяких первинних документів, що стосуються обліку праці та її оплати, яка вимагає додаткових зусиль для опрацювання обліково-економічної інформації;
- недосконала організація процесу вирішення методичних аспектів

розрахунків за виплатами працівникам в комплексі з виконанням інших управлінських завдань;

– недосконалість автоматизованих облікових систем розрахунків за виплатами працівникам, яка ускладнює формування звітності;

– проблеми автономного регулювання процесу розрахунків за виплатами працівникам.

Як вважають Ю. Ю. Миронова та В. А. Панасенко [31, с. 122], у визначенні розміру заробітної плати важливе значення має чітка організація в структурних підрозділах та загалом на підприємстві облікової роботи з розрахунків за виплатами працівникам. Процес організації праці, на думку авторів, ґрунтується на трьох елементах: нормуванні праці, її тарифікації, системах і формах оплати. При цьому нормуванням праці забезпечується кількісна оцінка, тарифікацією – якісна, а системи і форми оплати відображають порядок нарахування зарплати.

За одночасного застосування кількох аналітичних ознак в групуванні інформації, вважають Н. М. Селіванова та Б. Б. Ветренюк [63, с. 96], розширюються її аналітичні можливості, це дає змогу використовувати її в різних процесах (процес нарахування заробітної плати, узагальнення заробітної плати за структурними підрозділами, працівниками, складання форм звітності з праці тощо).

Натомість Н. В. Оляднічук та О. Г. Шайко [35, с. 118] вважають за необхідне вдосконалити й спростити структуру первинних документів. У цьому вони вбачають можливість забезпечення своєчасного, достовірного, неупередженого відображення облікових даних щодо витрат на оплату праці, у тому числі в галузі тваринництва, а також можливість зниження трудомісткості облікових робіт та поліпшення якості економічної інформації.

Для реформування бухгалтерського обліку заробітної плати й інших виплат працівникам необхідне поетапне поступове вдосконалення чинної моделі бухгалтерського обліку, а саме: вдосконалення первинних документів і пристосування їх до наявних виробничо-облікових умов, оптимізація

структури аналітичного й синтетичного обліку. За таких умов своєчасно формуватиметься економічна інформація та забезпечуватиметься чітке розмежування її за об'єктами обліку в результаті проведення господарських операцій.

Удосконалювати облік розрахунків за виплатами працівникам підприємства потрібно, розпочинаючи з удосконалення облікової політики щодо даного об'єкта обліку, позаяк облікова політика являє собою детальну інструкцію для обліково-економічної служби господарюючого суб'єкта. З метою врегулювання питань, що стосуються розрахунків за виплатами працівникам, законодавство передбачає формування кожним суб'єктом підприємництва відповідних нормативних документів (рис. 2.8).

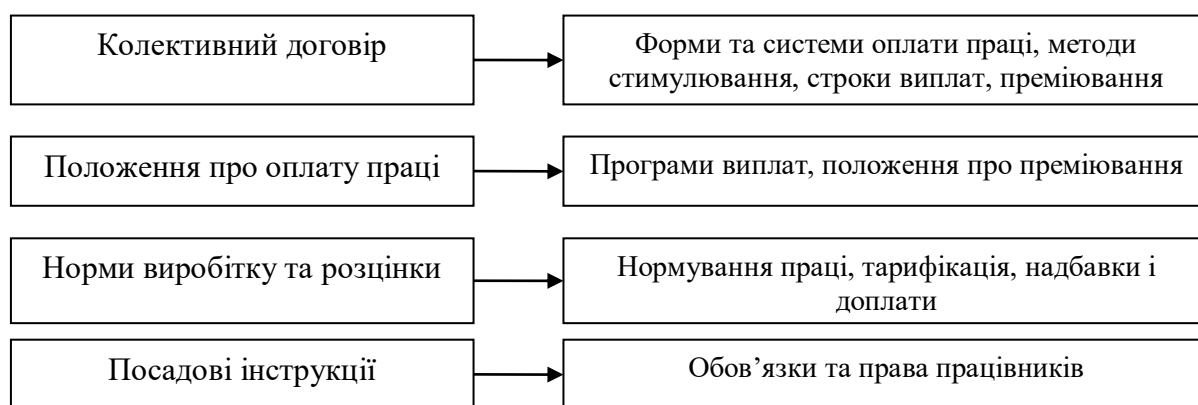


Рисунок 2.8. Нормативне забезпечення обліку розрахунків за виплатами працівникам

Джерело: складено автором самостійно.

Таким чином, вдале формування облікової політики підприємства забезпечує об'єктивність у відображенні інформації в обліку й звітності, ефективність у прийнятті управлінських рішень і плануванні стратегічних цілей.

Своєчасне формування первинних документів, порядок їх руху й опрацювання регулює графік документообігу, який складає головний бухгалтер і дотримання якого обов'язкове для всіх відповідальних осіб.

Виробничо-облікова дисципліна забезпечує своєчасне, неупереджене формування вхідних масивів інформації, їх опрацювання й отримання вихідної інформації, яка необхідна для здійснення управління, аналізу, аудиту, стратегічного планування.

Вдосконалення організації праці й обліку розрахунків за виплатами працівникам повинно здійснюватися за допомогою оптимізації й регулювання заробітної плати (рис. 2.9).

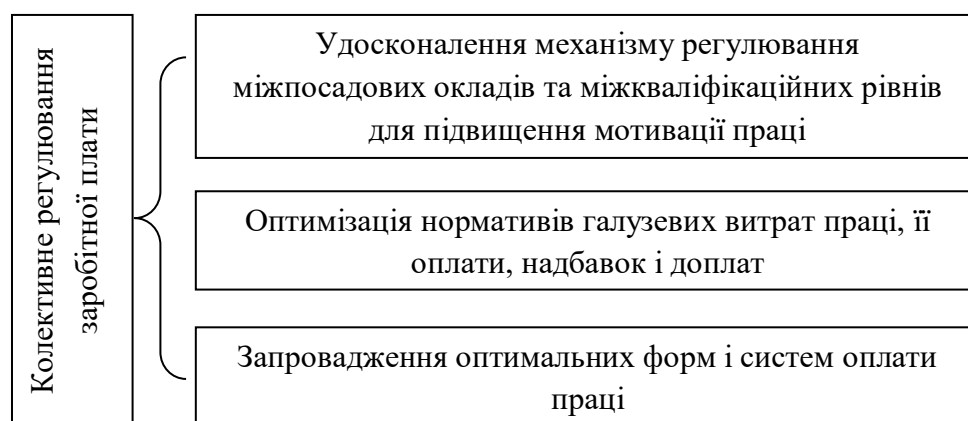


Рисунок 2.9 – Шляхи оптимізації та регулювання заробітної плати

Джерело: складено автором самостійно.

Комплексне і систематичне регулювання праці і оплати праці сприятиме покращанню якості процесу організації обліку розрахунків за виплатами працівникам і підвищенню продуктивності праці. Оптимізувати роботу обліково-економічної служби дозволяють сучасні інформаційні системи й технології, що застосовуються в облікових процесах. Модульна побудова сучасних технологій виконання завдань обліку розрахунків за виплатами працівникам дає змогу розрахувати оптимальний фонд оплати праці й інших виплат за структурними підрозділами, виявити відхилення фактичних показників від запланованих з метою ухвалення управлінських рішень. В кінці звітного періоду здійснюється автоматична перевірка розрахункової відомості, нарахувань і утримань, визначається кінцеве

сальдо, що стане початковим у наступному звітному періоді.

Впорядкована схема обліку розрахунків за виплатами працівникам наведена на рис. 2.10.

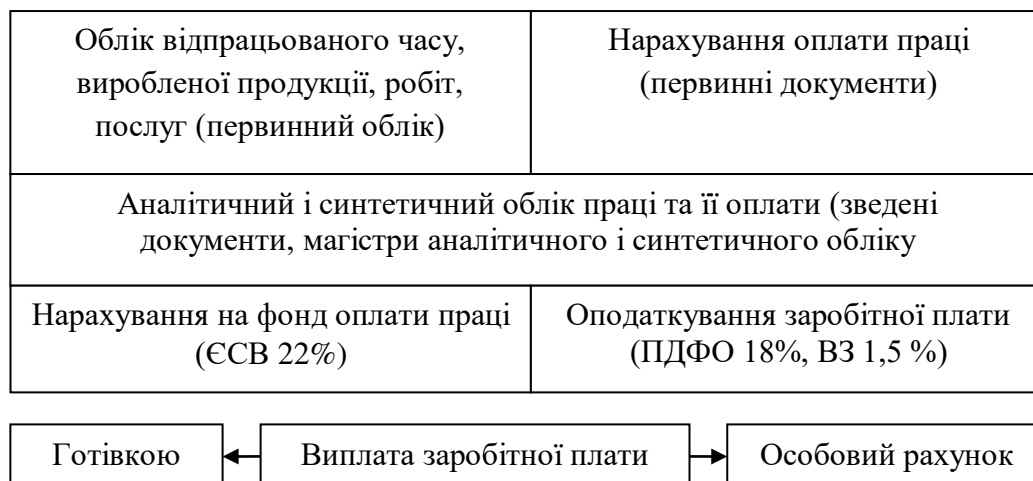


Рисунок 2.10 – Упорядкована схема обліку розрахунків за виплатами працівникам

Джерело: складено автором самостійно.

Облік розрахунків за виплатами працівникам вимагає особливої уваги й виваженого підходу щодо здійснення господарських операцій, які пов'язані з обліком праці та оплати праці.

Отже, комплексний підхід до розв'язання проблем обліку й аудиту розрахунків за виплатами працівникам може бути забезпечений вдосконаленням облікової політики підприємства щодо обліку розрахунків за виплатами працівникам, розробленням належного документального забезпечення, оптимізацією й регулюванням заробітної плати, впорядкуванням схеми обліку праці, її оплати й оподаткування.

Облік розрахунків за виплатами працівникам є важливою ділянкою роботи, яка потребує оперативних і точних даних.

Через постійні зміни законодавства, що стосується оплати праці, не втрачають своєї актуальності питання покращання організації на

підприємстві розрахунків за виплатами працівникам і визначення заходів з удосконалення обліково-аналітичного забезпечення, зокрема з використанням сучасних інформаційних систем.

Оплата праці регулює ринок праці та зайнятість, вона є для населення основним джерелом доходів і в системі мотивації праці відіграє провідну роль.

Поточні виплати працівникам, які визначені відповідно до П(С)БО 26, фактично відповідають поділу заробітної плати за видами, наведеному в Законі України «Про оплату праці» [54].

Організацію обліку розрахунків з оплати праці здійснюють згідно з внутрішніми розпорядчими документами підприємства (положення про організацію бухгалтерського обліку, наказ про облікову політику тощо), які регламентовані П(С)БО 26 «Виплати працівникам».

Так, обліковою політикою розрахунків з оплати праці мають бути охоплені всі аспекти облікового процесу, а саме: методичний, організаційний і технічний (табл. 2.9).

На порядок обліку оплати праці безпосередньо впливають окремі напрями облікової політики, вибраної підприємствами. Це стосується, зокрема, самостійного вибору підприємствами порядку ведення обліку витрат: зі застосуванням рахунків лише класу 9 «Витрати діяльності»; із застосуванням одночасно рахунків класу 8 «Витрати за елементами» і класу 9 «Витрати діяльності»; зі застосуванням лише рахунків класу 8 «Витрати за елементами».

З викладеного випливає, що організаційна складова облікової політики щодо оплати праці має врегульовувати основні питання стосовно визначення відповідальних осіб у веденні бухгалтерського обліку оплати праці, а це забезпечить для працівників бухгалтерської служби функціональність їхніх обов'язків.

Методична складова повинна передбачати основні прийоми й методи бухгалтерського обліку оплати праці.

Таблиця 2.9 Складові облікової політики розрахунків з оплати праці

Організаційна	Методична	Технічна
порядок організації роботи облікового апарату	вибір способів обліку об'єктів	реалізація способів у документообігу, облікових реєстрах тощо
<ul style="list-style-type: none"> – перелік осіб, відповідальних за ведення обліку оплати праці, та їх посадові інструкції; – перелік центрів витрат та сфер відповідальності; – комерційна таємниця та порядок її захисту; – система внутрішнього контролю. 	<ul style="list-style-type: none"> – системи і форми оплати праці, що застосовуються на підприємстві; – перелік робіт, які підлягають нормуванню; – порядок визнання нарахованої суми виплат за поточними зобов'язаннями; – порядок нарахування виплат за невідпрацьований час, премій та інших заохочувальних виплат; – варіант обліку витрат з використанням рахунків всіх класів (0-9); з використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 8 «Витрати за елементами»; з використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 9 «Витрати діяльності»; – перелік об'єктів витрат та об'єктів калькулювання. 	<ul style="list-style-type: none"> – робочий план рахунків у розрізі центрів витрат та центрів відповідальності; – форми первинних документів з розрахунків з оплати праці; – облікові реєстри; – схеми (графіки) документообігу; – вибір технології обробки облікової інформації; – склад, порядок і строки подання внутрішньої звітності; – порядок проведення інвентаризації зобов'язань з оплати праці

Джерело: складено автором самостійно.

Технічна складова облікової політики розрахунків з оплати праці повинна охоплювати такі питання: визначення первинних документів стосовно оплати праці; встановлення форм внутрішньої звітності стосовно оплати праці; порядок складання внутрішньої бухгалтерської звітності щодо показників оплати праці та строки її подання; інформаційне й програмне забезпечення ведення бухгалтерського обліку з оплати праці.

Важливим напрямом успішного виконання завдань бухгалтерського обліку з оплати праці є використання різноманітних комп'ютерних програм з метою автоматизації обліку. Автоматизована система обробки облікової інформації допоможе не тільки скоротити час розрахунків та обліку оплати праці, але й з якнайменшими затратами одержувати інформацію, яка

потрібна для управління підприємством, у визначені терміни.

На сьогодні частина підприємств використовує для обліку оплати праці програмні продукти російських розробників «1С: Бухгалтерія». Однак 15.05.2017 р. вийшов Указ Президента України № 133/2017 про введення санкцій для російського софтвера, і вітчизняні підприємства зіштовхнулися з проблемою необхідності пошуку програмних продуктів, які були б альтернативними «1С: Бухгалтерія».

Компанією IT-Enterprise, що спеціалізується на розробці програмного забезпечення для управління підприємством в Україні, була створена низка програмних продуктів MASTER [24].

Так, з метою обліку розрахунків щодо оплати праці запроваджено використання програмного продукту «Заробітна плата та табельний облік», яким автоматизується завдання розрахунку заробітної плати та управління персоналом у підприємствах малого й середнього бізнесу. Цей продукт охоплює два функціональні модулі: «Зарплата» і «Кадри». Конфігурація повністю адаптована до українського ринку та відповідає вимогам законодавства України.

Детальну характеристику функцій цієї конфігурації подано в додаток Д. У системі «MASTER: Бухгалтерія» для табельного обліку з максимальним відображенням правдивої інформації про робочий час виконуються такі підготовчі дії: щодо кожного співробітника вказується графік його роботи; створюються планові фонди робочого часу щодо кожного графіка роботи; вносяться документи відсутності співробітників.

Відтак при запуску функції створення табеля системою автоматично вноситься інформація про перелічені підготовчі дії.

У системі формування заробітної плати являє собою лінійний процес. Тому в разі виявлення неправильного внесення відомостей за табелем на етапі формування платіжних відомостей доведеться розпочати процес формування із самого початку, тобто з введення первинних документів, і пройти в етапи, що наведені на рис. 2.11.

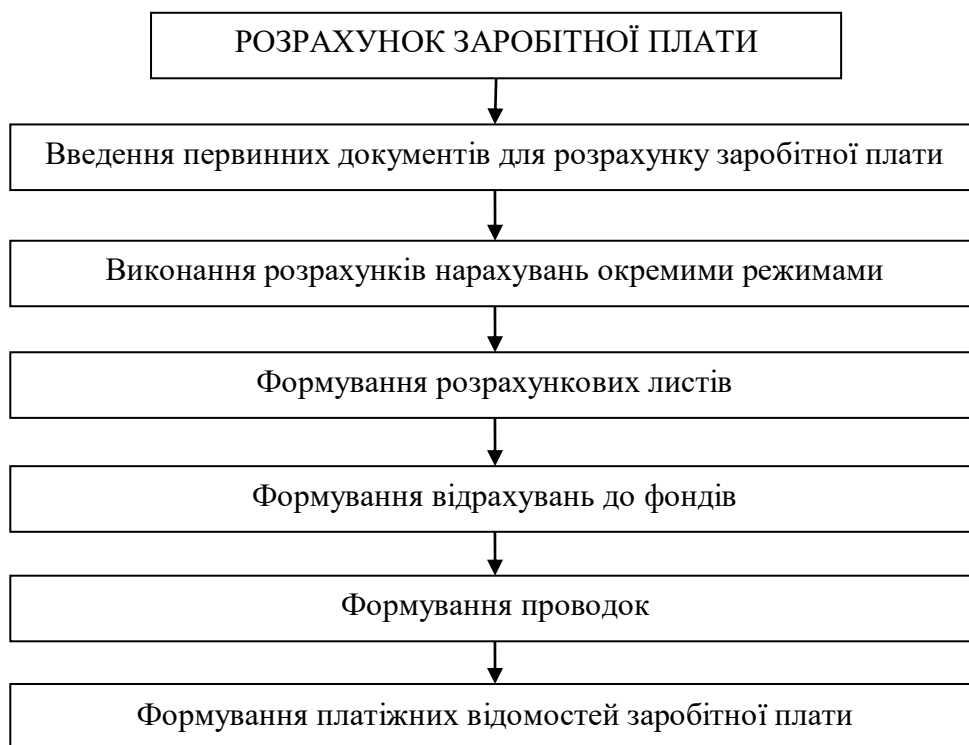


Рисунок 2.11 – Загальна схема розрахунку заробітної плати в конфігурації
«MASTER: Зарплата і Кадри»

Джерело: складено автором самостійно.

У системі міститься динамічний довідник нарахувань та утримань, пристосований до запитів користувачів. При цьому є потреба в розширенні видів нарахувань і утримань. Система має налаштоване єдине робоче місце бухгалтера, де зібрано всю інформацію з розрахунку заробітної плати щодо кожного працівника й автоматичний розрахунок авансу за вказаний період з усіма обов'язковими утриманнями. Під час розрахунку авансу відбувається розрахунок утримань до фондів щодо працівників та груп нарахувань (зарплата, відпускні, лікарняні). Відбувається автоматичне нарахування ЄСВ до мінімальної заробітної плати. Конфігурація: «Зарплата і Кадри» легко об'єднується з базовим програмним продуктом лінійки MASTER, що створений з метою ведення бухгалтерського і податкового обліку, – «MASTER: Бухгалтерія для малого та середнього бізнесу». Цей програмний продукт для ведення бухгалтерського обліку в підприємствах малого й

середнього бізнесу є доступний у хмарному та стаціонарному вирішеннях.

«MASTER: Бухгалтерія» має зручний і зрозумілий інтерфейс, у ньому реалізовано швидке внесення первинних документів, що стосуються кадрового обліку, обліку праці і розрахунків з оплати праці, забезпечується повний аналітичний розріз даних за співробітниками, автоматичне формування податкової і статистичної звітності з праці і розрахунків з її оплати (Додаток Д).

Таким чином, від правильно організованого процесу обліку оплати праці залежать якість, своєчасність і повнота розрахунків з персоналом і забезпечення продуктивності праці. Одним з першочергових напрямів вдосконалення обліку розрахунків щодо оплати праці є систематичний контроль та аналіз кадрової політики підприємства, а також розрахунків з оплати праці і своєчасності виплат працівникам, тенденцій змін у законодавстві та нормативних документах, якими регулюється облік оплати праці.

Для успішного виконання завдань бухгалтерського обліку оплати праці важливим напрямом є автоматизація обліку. З'ясувавши основні особливості й функціональні можливості конфігурації «MASTER: Зарплата і Кадри», вважаємо цю конфігурацію серед нових програмних продуктів оптимальною для підприємств, що автоматизують облік розрахунків з оплати праці з персоналом. Системою забезпечується розрахунок заробітної плати й формується звітність з персоніфікації (Форма 1ДФ, Звіт з праці). Розрахунок заробітної плати передбачає введення первинних документів для його розрахунку, виконання розрахунків нарахувань за окремими режимами, формування розрахункових листків, а також відрахувань до фондів, бухгалтерських проводок, платіжних відомостей із заробітної плати.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЙОГО МОЖЛИВОСТІ ПО ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

3.1 Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці на підприємстві

При аналізі використання трудових ресурсів на підприємстві рівень продуктивності праці слід враховувати стосовно заробітної плати. Продуктивність праці зростає, є реальна можливість збільшити норму оплати праці. У цьому випадку кошти на заробітну плату слід використовувати так, щоб темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи зростання заробітної плати. Тільки в цій ситуації у вас буде можливість прискорити відтворення.

Тому дуже важливо проаналізувати використання фондів заробітної плати для кожної компанії. У процесі вам потрібно систематично керувати використанням фондів заробітної плати (заробітної плати) для виявлення можливостей економити гроші за рахунок підвищення продуктивності праці та зменшення складності виробництва [23].

Отже, середня норма заробітної плати працівника безпосередньо залежить від використання робочого часу, досягнутої продуктивності праці та рівня виробництва. Ставки заробітної плати (щоденні грошові виплати) також залежать від результатів загальної економічної діяльності. Вища продуктивність праці, вищі ставки заробітної плати. По-друге, підвищення значного інтересу робітників сприяє зростанню трудової активності, використанню кращого робочого часу, зміцненню трудової дисципліни та

підвищенню продуктивності праці.

Основними завданнями аналізу фондів заробітної плати в компанії є:

- визначити абсолютну та відносну суму грошей або заощаджень у фонді заробітної плати та визначити, що це спричиняє;
- дослідження структури фонду оплати праці (заробітної плати), використання важливих стимулів для високих показників.
- визначити резерви, необхідні компанії для зменшення витрат на робочу силу та відповідно збільшення прибутку від зайнятості [25].

У зв'язку з цим, в першу чергу, визначається склад та структура заробітної плати компанії та динаміка цих показників.

Використовують різноманітні варіанти проміжних або остаточних заохочувальних виплат, щоб підвищити інтерес працівників до якості роботи. Тому під час аналізу заробітної плати можна побачити, які показники нараховуються на додаткову заробітну плату та яка якість продукції буде враховуватися.

Витрати на оплату праці включають усі витрати на оплату праці компанії, незалежно від джерела фінансування виплати [31]. Джерелами інформації для проведення аналізу є звіти: ф.№1–ПВ «Звіт з праці», ф.№3–ПВ «Звіт про використання робочого часу», ф.№1–ПВ «Звіт підприємства по продукції», ф.№1–підприємництво «Звіт про основні показники діяльності підприємства за рік» та ф.№2 річної фінансової звітності «Звіт про фінансові результати» за період з 2020-2022 рр. Аналіз складу і структури фонду оплати праці, динаміка цих показників наведено у таблиці 3.1. При цьому був використаний: «Звіт з праці» за 2020-2022 рр.

Таким чином, за розрахунками, наведеними в таблиці 3.1 було встановлено, що питома вага фонду основної заробітної плати протягом останніх трьох років поступово зменшується (щороку на 1%), абсолютна її величина зросла на 704,9 тис. грн. у 2021 р. у порівнянні з 2020 р., та на 1076,6 тис. грн. у 2022 р. у порівнянні з 2021 р. В той час, як фонд додаткової заробітної плати збільшився з 30,16% у 2020 р. до 32,84% у 2022 р.

Таблиця 3.1 – Аналіз складу, структури та динаміки фонду заробітної плати працівників ТОВ «ТЕРНІКОМ» за 2020-2022 рр.

Показники	2020		2021		2022		Відхилення			
	Сума, тис. грн.	%	Сума, тис. грн.	%	Сума, тис. грн.	%	2021 р. до 2020 р.		2022 р. до 2021 р.	
							Абс. відхил. +; -	Темп, %	Абс. відхил. +; -	Темп, %
1. Фонд основної заробітної плати	3037,1	68,92	3742,0	67,9	4818,6	66,46	704,9	123,2	1076,6	128,8
2. Фонд додаткової заробітної плати, у т.ч.	1329,1	30,16	1737,6	31,53	2381,4	32,84	408,5	130,7	643,8	137,1
– надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	254,7	5,78	304,8	5,53	410,4	5,66	50,1	119,7	105,6	134,6
– премії за виробничі результати	808,2	18,34	1078,5	19,57	1482,2	20,44	270,3	133,4	403,7	137,4
– виплати в порядку компенсації втрат заробітної плати внаслідок зростання споживчих цін	0,2	0,004	17,1	0,31	32,6	0,45	16,9	8550,0	15,5	190,6
– оплата за невідпрацьований час	266,2	6,04	336,7	6,11	456,2	6,29	70,5	126,5	119,5	135,5
3. Заохочувальні та компенсаційні виплати	40,5	0,92	31,4	0,57	50,8	0,7	-9,1	77,5	19,4	161,8
4. Фонд оплати праці, всього (р.1+ р.2+ р.3)	4406,7	100	5511,1	100	7251,5	100	1104,4	125,1	1740,4	131,6

Джерело: складено автором самостійно.

Абсолютна величина додаткової заробітної плати зросла на 408,5 тис. грн. у 2021 році у порівнянні з 2020 роком, та на 643,8 тис. грн. у 2022 році у порівнянні з 2021 роком.

Також зменшилась питома вага заохочувальних і компенсаційних виплати з 0,92% до 0,7% у 2022 році., проте абсолютна її величина зросла у 2020 році у порівнянні з 2021 роком на 19,4 тис. грн.

Загальний фонд оплати праці у 2021 році у порівнянні з 2020 роком збільшився на 1104,4 тис. грн., а у 2022 році у порівнянні з 2021 роком збільшився на 1740,4 тис. грн..

Щоб охарактеризувати ефективність використання кадрів на підприємстві проаналізуємо використання фондів оплати праці та робочого часу (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Фонд оплати праці ТОВ «ТЕРНІКОМ»

Показник	Роки		
	2020	2021	2022
Середньо облікова кількість усіх працівників	159	109	120
Фонд оплати праці усіх працівників, тис. грн.	4406,7	5511,1	7251,5
Фонд робочого часу, всього, людино-годин	287392,5	201105	225240

Джерело: складено автором самостійно.

Фонд оплати праці це вся сума виплат, визначених по тарифах, окладах, преміальних системах, а також матеріальним заохоченням, соціальних доплатах, та інші виплати з прибутку.

Середньомісячна заробітна плата працівників підприємства щорічно підвищувалася і мала наступні розміри: у 2020 році – 2310 грн., у 2021 році – 4213 грн., у 2022– 5035 грн.

Фонд робочого часу на одного працівника має нестійку тенденцію, так у 2020 році складав 1807,5 людино-годин на одного працівника, у 2021 році – 1845, а у 2022 році – 1877 людино-годин.

Під час аналізу слід дослідити, чому реальні показники відхиляються від запланованих показників, структуру фонду заробітної плати за

категоріями працівників, та проаналізувати вплив абсолютних та відносних відхилень у зарплаті.

Обчислимо вплив факторів на абсолютні та відносні відхилення фонду заробітної плати за 2021-2022 роки. (табл. 3.3):

Таблиця 3.3 – Вихідні дані для аналізу впливу факторів на абсолютне та відносне відхилення ФОП за 2021-2022 рр. (тис. грн.)

Показники	2021	2022	% виконання плану	Абсолютне відхилення +/-
Фонд оплати праці,	5511,1	7251,5	131,6	+1740,4
у тому числі:				
- перемінна частина	3647,8	4923,8	135,0	+1276
- постійна частина	1863,3	2327,7	124,9	+464,4
Середньооблікова чисельність працівників, чол.	109	120	110,1	+11
Середньорічна заробітна плата одного працівника	50,560	60,429	119,52	+9,869

Джерело: складено автором самостійно.

Фонд оплати праці на ТОВ «ТЕРНІКОМ» у 2022 році у порівнянні з 2018 роком збільшився на 1740,4 тис. грн.

Вплив на абсолютне відхилення фонду оплати праці:

– зміни чисельності робітників (формула 3.1):

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{абс}(\text{СОЧ})} = (\text{СОЧ}_1 - \text{СОЧ}_0) \times \text{Сзп}_0 \quad (3.1)$$

де СОЧ₁ – чисельність працівників звітного періоду;

СОЧ₀ – чисельність працівників попереднього періоду;

Сзп₀ – середньорічна заробітна плата попереднього періоду.

$$\Delta \text{ФЗПабс}(\text{СОЧ}) = (120 - 109) \times 50,560 = +556,16 \text{ тис. грн.}$$

– зміни середньорічної заробітної плати одного працівника (формула 3.2):

$$\Delta\PhiЗП_{абс(Сзп)} = (С_{зп1} - С_{зп0}) \times СОЧ_1 \quad (3.2)$$

де $С_{зп1}$ – середньорічна заробітна плата звітного періоду.

$$\Delta\PhiЗП_{абс(Сзп)} = (60,429 - 50,560) \times 120 = +1184,28 \text{ тис. грн.}$$

– зміни двох факторів разом:

$$\Delta\PhiЗП_{абс(СОЧ + Сзп)} = 556,16 + 1184,28 = +1740,4 \text{ тис. грн.}$$

Отже, на абсолютні перевитрати фонду в 2022 році вплинули 2 фактори:

– збільшення середньооблікової чисельності працівників на 11 чол. призвело до перевитрат фонду зарплати на 556,16 тис. грн.;

– підвищення середньорічної зарплати одного робітника на 2,046 тис. грн. призвело до перевитрат фонду зарплати на 1184,28 тис. грн.;

– зміна чисельності працівників і середньорічної зарплати разом призвели до перевитрат ФОП на 1740,4 тис. грн.

На абсолютне відхилення фонду зарплати впливає два фактори:

– чисельність робітників;

– середньорічна зарплата одного робітника.

Щоб визначити вплив ряду порушень на абсолютний фонд заробітної плати, необхідно додати відхилення кількості, запланованої середньою зарплатою працівників у звіті. Щоб визначити вплив коливань середньої зарплати на зарплати фонду абсолютного відхилення, необхідно додати відхилення середньорічної заробітної плати запланованої кількості працівників до реальної. Тому дуже важливо проаналізувати використання фондів заробітної плати для кожної компанії.

У процесі вам потрібно систематично керувати використанням фондів заробітної плати (заробітної плати) для виявлення можливостей економити гроші за рахунок підвищення продуктивності праці та зменшення складності виробництва

3.2 Аналіз трудових ресурсів та середнього заробітку працівників

Важливою частиною аналізу використання фонду заробітної плати є огляд даних про середній дохід працівників, їх зміни та фактори, що впливають на їх рівень. Тому подальший аналіз повинен бути спрямований на вивчення причин коливань заробітної плати у звичайних робітників. Майте на увазі, що середньорічна заробітна плата працівника залежить від кожного робочого дня, тривалості робочого дня та середньої погодинної заробітної плати [60].

Джерелом інформації для проведення аналізу середньорічної зарплати є звіти: ф.№1–ПВ «Звіт з праці» та ф.№3–ПВ «Звіт про використання робочого часу» за період з 2020-2022 рр. Для аналізу впливу факторів використаємо прийом елімінування, а саме – спосіб абсолютних різниць (формула 3.3). Вихідні дані для аналізу середньорічної заробітної плати на ТОВ «ТЕРНІКОМ» за 2020-2022 рр. представлені у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Показники для аналізу середньорічної заробітної плати за 2020-2022 рр.

Показники	2020	2021	2022	Абсолютне відхилення +; -	
				2021 до 2020	2022 до 2021
1	2	3	4	5	6
1. Фонд заробітної плати, всього (тис. грн.)	4406,7	5511,1	7251,5	+1104,4	+1740,4
2. Середньооблікова чисельність працівників, чол.	159	109	120	-50	+11
3. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./год.	287392,5	201105	225240	-86287,5	+24135
4. Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн.	27,715	50,560	60,429	+22,845	+9,869
5. Відпрацьовано одним працівником, год. (р.3/р.2)	1807,5	1845,0	1877,0	+37,5	+32,0
6. Тривалість робочого дня, год.	8	8	8	-	-

Продовження таблиці 3.4

1	2	3	4	5	6
7. Відпрацьовано всіма працівниками, люд./днів (р.3 / р.6)	35924	25138	28155	-10786	+3017
8. Відпрацьовано одним працівником, днів (р.7 / р.2)	226	231	235	+5	+4
9. Середньогодинна зарплата, грн.(р.1 / р.3)	15,33	27,40	32,20	+12,07	+4,80

Джерело: складено автором самостійно.

$$C_{зп} = D_{н} \times T_{дн} \times C_{зпгод} \quad (3.3)$$

де $D_{н}$ – кількість днів відпрацьованих одним працівником;

$T_{дн}$ – тривалість робочого дня;

$C_{зпгод}$ – середньогодинна зарплата.

Вплив на середньорічну заробітну плату в 2022 році:

– зміни кількості днів відпрацьованих одним працівником:

$$\Delta C_{зп(D_{н})} = (235 - 231) \times 8 \times 27,40 = +876,8 \text{ грн.}$$

– зміни тривалості робочого дня:

$$\Delta C_{зп(T_{дн})} = 235 \times (8 - 8) \times 27,40 = 0 \text{ грн.}$$

– зміни середньогодинної зарплати одного працівника:

$$\Delta C_{зп(C_{зпгод})} = 235 \times 8 \times (32,20 - 27,40) = 9024 \text{ грн.}$$

– зміни трьох факторів разом:

$$\Delta C_{зп(D_{н}+T_{дн}+C_{зпгод})} = +0,8768 + 0 + 9,024 = 9,869 \text{ тис. грн.}$$

Отже, на зміну середньорічної заробітної плати на ТОВ «ТЕРНІКОМ» в 2022 році вплинули наступні фактори:

– збільшення відпрацьованих днів одним працівником на 5 днів призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 0,876 тис. грн.;

– тривалість робочого дня не змінилась і не вплинула на розмір середньорічної заробітної плати;

- збільшення середньогодинної зарплати на 4,80 грн. призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 9,024 тис. грн.;
- зміна трьох факторів разом спричинила підвищення середньорічної заробітної плати на 9,869 тис. грн.

В процесі аналізу необхідно встановити відповідність між зростанням середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Як уже зазначалося, зростання продуктивності праці повинен перевищувати ріст заробітної плати для збільшення відтворення та досягнення необхідних прибутків та прибутків. Недотримання цього принципу призведе до збільшення заробітної плати, збільшення виробничих витрат та зменшення прибутку. Щоб оцінити цей коефіцієнт, обчисліть прогнозний коефіцієнт продуктивності, а не середню ставку заробітної плати, збільшення продуктивності за рахунок збільшення середньої заробітної плати на 1% або збільшення продуктивності за рахунок збільшення середньої зарплати на 1%.

Джерелами інформації для проведення аналізу є звіти: ф.№1–ПВ «Звіт з праці» та ф.№1–ПВ «Звіт підприємства по продукції» за 2020-2022 рр.

Проведемо розрахунок коефіцієнта випередження та інших показників використання трудових ресурсів на ТОВ «ТЕРНІКОМ» за 2022 рік (формула 3.4) (табл. 3.5):

Таблиця 3.5 – Розрахунок показників використання трудових ресурсів в 2022 році

Показники	Одиниця виміру	2021	2022	Відхилення	
				+;-	%
1	2	3	4	5	6
Обсяг випуску товарної продукції	тис. грн.	12135,5	16262,7	+4127,2	+34,0
Чисельність працівників	чол.	109	120	+11	+10,1
Фонд оплати праці	тис. грн.	5511,1	7251,5	+1740,4	+31,6
Продуктивність праці	тис. грн./чол.	111,33	135,52	+24,19	+21,7
Середньорічна заробітна плата одного працівника	тис. грн.	50,560	60,429	+9,869	+19,5

Продовження таблиці 3.5

1	2	3	4	5	6
Продукція на 1 грн. оплати праці	грн.	2,20	2,24	+0,04	1,8
Співвідношення приросту чисельності виробничого персоналу в розрахунку на 1% приросту продукції	чол. / грн.	x	x	x	+0,3

Джерело: складено автором самостійно.

$$K_{\text{випер.}} = \text{Пр}_{\text{Сзп}} / \text{Пр}_{\text{пп}} \quad (3.4)$$

де $\text{Пр}_{\text{Сзп}}$ – темп зростання середньої заробітної плати;

$\text{Пр}_{\text{пп}}$ – темп зростання продуктивності праці.

$$K_{\text{випер.}} = 19,5 / 21,7 = 0,9$$

Коефіцієнт випередження свідчить про те, що темпи росту середньої заробітної плати в 2020 році були нижчими за темпи зростання продуктивності праці і становить 0,9, що є свідченням продуктивного використання трудових ресурсів. Для вирішення статутних завдань підприємство повинно мати певні трудові ресурси, що розподілені між структурними підрозділами наступним чином (табл. 3.6).

Таблиця 3.6 – Аналіз трудових ресурсів ТОВ «ТЕРНІКОМ»

Група працюючих	2020	2021	2022
Середньорічна кількість працюючих	159	109	120
У т.ч. керівники, спеціалісти, технічні виконавці	30	14	15
Працівники рослинництва	84	79	90
Працівники тваринництва	2	2	-
Працівники підсобних підрозділів	20	11	12
Працівники культурно-побутових підрозділів	5	-	-
Інші категорії, всього	18	3	3

Джерело: складено автором самостійно.

Керівники спеціалісти та технічні виконавці складають 13-19 % від загальної кількості. При тому в порівнянні з 2020 роком ця категорія працівників значно скоротилась (на 15 чоловік)

Основна частина трудових ресурсів – 75% у 2022 році була зайнята у рослинництві.

Крім кількісного складу працівників підприємства важливим є такою якісний склад – віковий, освітній і т.д. (табл. 3.7).

Аналіз даних, наведених в таблиці 3.7 показав, що у 2021 році середньорічна кількість працівників скоротилась на 50 чоловік, а у 2022 збільшилась на 11 в порівнянні з 2021 роком. Найбільш чисельні групи працівників, це працівники у віці 35-49 років, яких у 2022 році на підприємстві працювало 46 чоловік, що складає 38,3 %. Також спостерігається щорічне зниження кількості працюючих пенсіонерів, у 2022 році їх було 7 чол. Аналізуючи рівень освіти працівників ТОВ «ТЕРНІКОМ» бачимо, що повну вищу освіту мають 16,7 % від загальної кількості, а неповну та базову – 34,2 %. Частина працівників продовжує навчатися.

Таким чином, керівники підприємства, керівники структурних підрозділів та провідні спеціалісти підприємства мають вищу та базову вищу освіту.

Таблиця 3.7 – Якісний склад працівників ТОВ «ТЕРНІКОМ»

Назва показників	2020		2021		2022	
	всього осіб	із них жінки	всього осіб	із них жінки	всього осіб	із них жінки
1	2	3	4	5	6	7
Облікова кількість штатних працівників на кінець року	159	57	109	45	120	47
Кількість працюючих у віці – 18-34	50	25	42	23	45	27
– з них 18-24	26	12	22	10	12	8
– 35-49	70	19	47	14	46	14
– 50-54	23	9	13	7	20	5

Продовження таблиці 3.7

1	2	3	4	5	6	7
– 55-59	16	4	7	1	9	1
Кількість працівників, які мають вищу освіту за освітніми рівнями:						
Неповна та базова вища освіта	51	31	38	22	41	21
Повна вища освіта	21	13	10	4	20	10
Кількість працівників, які отримують пенсію, усього	16	9	11	4	7	3
У тому числі за віком	10	8	4	3	4	1
по інвалідності	6	1	7	1	3	1
Знаходяться у відпустці по догляду за дитиною	8	8	7	7	11	11

Джерело: складено автором самостійно.

Отже підприємство постійно омолоджує кадровий склад. Всі підрозділи товариства достатньо забезпечені кадрами належної кваліфікації. Рівень заробітної плати підприємства відпрацьований робочий час відповідає середньогалузевим показникам.

3.3 Можливості підприємства по організації системи управління витратами на оплату праці

Вищезазначене дослідження показує, що компанії не мають точної внутрішньої системи управління витратами на оплату праці, не оцінюють рівні витрат на оплату праці, не складають кошторисів цих витрат, немає затверджених стандартів на поточний період. При формулюванні розрахунків планується визначити рівень і собівартість, рівень реальних витрат відсоткової бази.

Аналізуючи діяльність досліджуваної компанії ТОВ «ТЕРНІКОМ», можна сказати, що деякі функції управління витратами на оплату праці виконуються з економічним плануванням та послугами. Що стосується бухгалтерії, то її функцією є лише технічна робота з надання інформації для

управління та складання фінансової звітності.

Таким чином, поточна практика обліку витрат в досліджуваних компаніях є незадовільною, що негативно позначається на процесі управління витратами на оплату праці. Облік витрат на оплату праці в ТОВ «ТЕРНІКОМ» ведеться лише у всіх компаніях без деталей з виробничим підрозділом, що знижує ефективність економії витрат на оплату праці, резервного ідентифікації. Крім того, дані про фактичні витрати в комплексному обліку витрат можна отримати лише в середині місяця після поточного місяця. Така ситуація не дозволяє керівництву виробничих підрозділів здійснювати активний вплив на рівні.

Важливо своєчасно виявити причини та винних у надмірних витратах та бути судженим. Для функціонування системи управління та контролю витрат на робочу силу слід передбачати щоденний контроль за використанням робочого часу та визначати внутрішні резерви, які використовує компанія. Нинішня система витрат, сформована під впливом ідеології командно-адміністративної економіки, погано сприймає ринкову владу, ініціативу, різноманітність ефективного прийняття рішень, конкуренцію та прибутковість, отже, вимоги сучасного управління не можуть бути задоволені. Зараз економісти стикаються з викликом – це спрямовано на вдосконалення поточної системи витрат, особливо щодо заробітної плати, з метою досягнення світових стандартів з урахуванням найкращих традицій, досягнень та характеристик національних рахунків. Це вимагає детального вивчення розвитку загальної історії світового бухгалтерського обліку з метою досягнення найбільш ефективних результатів реформ за менших витрат. Ефективність управління формуванням собівартості праці внаслідок депресивної точності – це спосіб виявлення відхилень від рівня прогнозування фактичних виробничих витрат, узагальнення та прийняття рішень щодо зменшення негативних відхилень.

Ключовими умовами управління цими засобами контролю є точність та своєчасність, простота, об'єктивність та чіткість, відповідність цілям

управління, стратегічна спрямованість та орієнтація на кінцеві фінансові результати. У цьому випадку процес управління витратами праці не поділяється на етапи і повинен здійснюватися послідовно (рис. 3.1).

Вихідну інформацію для визначення компенсації працівникам за ефективне використання трудових витрат можна знайти у звіті Центру відповідальності. Центр є виробничим або управлінським підрозділом компанії і детально розроблений з метою забезпечення оперативного управління витратами праці. Система заохочення працівників та зменшення витрат на оплату праці повинна бути такою ж, як загальна система компенсації за виробничі результати та господарську діяльність компанії.



Рисунок 3.1 – Етапи створення та функціонування системи контролю та управління за витратами на оплату праці на підприємстві

ТОВ «ТЕРНІКОМ»

Джерело: складено автором самостійно.

Основними умовами ефективності механізму управління витратами на оплату праці є:

- підготовка до управління компаніями, щоб змінити конкретні та працювати з новими умовами управління.
- існування ефективного обліковця може здійснювати процес управління витратами праці.
- існування нормативної бази, яка відображає ключові аспекти функціонування цього механізму.

Створюючи ефективний механізм управління витратами на оплату праці, корпоративне управління має змогу отримувати необхідну йому інформацію і досить своєчасно приймати ефективні управлінські рішення.

Легко налаштовувати та здійснювати дії з управління витратами на оплату праці, і їх слід будувати відповідно до основної мети системи управління витратами.

Розробка корпоративних механізмів управління витратами на оплату праці повинна базуватися на загальних принципах формування організаційно-адміністративної структури (Додаток Б).

Механізми управління витратами праці на підприємстві повинні включати персонал, інформацію, правову, матеріально-технічну, фінансову підтримку, координацію та контроль роботи виробничо-господарських підрозділів та процес виконання функцій.

Оскільки механізм управління витратами на робочу силу є інструментом управління в руках керівництва, він повинен відповідати стилю та духу для посилення соціально-економічного розвитку компанії.

На останок можемо зробити такі висновки:

1. Фонд оплати праці це вся сума виплат, визначених по тарифах, окладах, преміальних системах, а також матеріальним заохоченням, соціальних доплатах, та інші виплати з прибутку. Середньомісячна заробітна плата працівників підприємства щорічно підвищувалася і мала наступні розміри: у 2020 році – 2310 грн., у 2021 році – 4213 грн., у 2022– 5035 грн.

Фонд робочого часу на одного працівника має нестійку тенденцію, так у 2020 році складав 1807,5 людино-годин на одного працівника, у 2021 році – 1845, а у 2022 році – 1877 людино-годин. Абсолютна величина додаткової заробітної плати зросла на 408,5 тис. грн. у 2021 році у порівнянні з 2020 роком, та на 643,8 тис. грн. у 2022 році у порівнянні з 2021 роком.

Також зменшилась питома вага заохочувальних і компенсаційних виплати з 0,92% до 0,7% у 2022 році., проте абсолютна її величина зросла у 2020 році у порівнянні з 2021 роком на 19,4 тис. грн. Загальний фонд оплати праці у 2021 році у порівнянні з 2020 роком збільшився на 1104,4 тис. грн., а у 2022 році у порівнянні з 2021 роком збільшився на 1740,4 тис. грн.

2. У 2021 році середньорічна кількість працівників скоротилась на 50 чоловік, а у 2022 збільшилась на 11 в порівнянні з 2021 роком. Найбільш чисельні групи працівників, це працівники у віці 35-49 років, яких у 2022 році на підприємстві працювало 46 чоловік, що складає 38,3%. Також спостерігається щорічне зниження кількості працюючих пенсіонерів, у 2022 році їх було 7 чол.

Аналізуючи рівень освіти працівників ТОВ «ТЕРНІКОМ» бачимо, що повну вищу освіту мають 16,7 % від загальної кількості, а неповну та базову – 34,2 %. Частина працівників продовжує навчатися. Таким чином, керівники підприємства, керівники структурних підрозділів та провідні спеціалісти підприємства мають вищу та базову вищу освіту.

3. Згідно з вищезазначеним дослідженням, компанія не має відповідної системи внутрішнього управління витратами на оплату праці, не прогнозує рівні витрат на оплату праці, не робить оцінки цих витрат і на поточний період.

Немає затверджених стандартів. Під час редагування розрахунку, який планував визначити рівень цін, рівень реальних витрат виражається у відсотках і використовується як база.

Аналізуючи діяльність досліджуваної компанії ТОВ «ТЕРНІКОМ», можна сказати, що деякі функції управління витратами на оплату праці

виконують економічне планування та послуги. Що стосується бухгалтерського обліку, його єдиною функцією є технічне завдання інформування керівництва та складання фінансової звітності. Отже, поточна практика витрат в опитаних компаніях є недостатньою і негативно впливає на процес управління витратами на оплату праці.

ВИСНОВКИ

Процес ринкової трансформації української економіки вимагає низки змін, пов'язаних між собою і залежать від взаємовідносин між людьми в процесі виробництва праці, розподілу, диверсії та споживання. Важливим місцем таких змін є реформа заробітної плати як ключового елементу системи мотивації праці. У сучасних економічних умовах заробітна плата є єдиним стимулюючим фактором зайнятості, і чим довше я працюю, тим довше у мене є досвід роботи і тим більше я отримую результатів цієї діяльності. Заробітна плата є джерелом доходу для населення, і чим вища зарплата, тим краща не тільки кількість населення країни, але й життя громади. Зараз важливою проблемою з науково-практичної точки зору є вдосконалення системи мотивації підвищення продуктивності та ефективності в різних галузях економіки. Сучасні системи не можуть функціонувати без участі працівників, які називаються трудовими контрактами. Відтепер заробітна плата та інші види виплат повинні генеруватися та виплачуватися працівникам, які працюють у господарській діяльності.

В процесі дослідження встановлено, що оплата праці – складне соціально-економічне явище. Сутність оплати праці в економічному аспекті характеризується як динамічний процес, що перебуває під постійним впливом суб'єктивних та об'єктивних чинників та постійно змінюється, ґрунтується на виконанні принципів (соціальної справедливості, диференціації, мотивації, раціональної організації, гнучкості систем оплати праці, ясності, логічності, простоти, посиленні соціального захисту працівників). Отже, оплата праці – система відносин з оплати праці, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (надані послуги робочої сили). Оплата праці представлена у вигляді численних варіантів поведінки суб'єктів

трудових відносин, що закріплені в законодавчих актах.

Розглянуто системи оплати. Охарактеризовано наступні риси оплати праці в сільському господарстві: залежність грошової винагороди працівника від організаційно-правової форми та спеціалізації господарства, від родючості та розташування земельних ділянок, економічної політики уряду щодо вищезазначеної проблематики, бюджетних дотацій на виробництво окремих видів продукції, типу і форми власності на засоби виробництва і створений продукт; здійснення оплати працівникам за встановленими тарифними ставками, управлінсько-обслуговуючого персоналу – за посадовими окладами або відповідно до умов контракту; багатовимірність сільськогосподарської праці; розмежування витрат праці за виробничими циклами, що не збігається з календарним роком (витрати поточного року під урожай під урожай цього ж року та витрати поточного року); грошовий і натуральний характер оплати; використання опосередкованих показників оплати одиниці (ставка оплати людино-години певної якості та виду робіт, оплата норми виробітку, тарифна сітка для персоналу) та показнику продуктивності праці за валовою продукцією.

Державне регулювання створює політику оплати праці, а договірне – реалізує її. Регулювання трудових відносин між власником та робітником розпочинається з етапу укладання колективного договору, в якому закріплені норми та гарантії щодо оплати праці. Інформаційне забезпечення процедур на етапах колективно-договірного регулювання забезпечується через систему бухгалтерського обліку. Розкрито сутність організації обліку оплати праці як сукупності цілеспрямованих та взаємоузгоджених технологічних процесів, що забезпечують оптимальний вибір, функціонування, упорядкування та постійне удосконалення методів і способів збирання, зберігання та передавання облікової інформації, необхідної для управління фондом оплати праці та вирішення завдань з нарахування та виплати заробітної плати. Від організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, справедливність, повнота та своєчасність розрахунків з персоналом

Предмет обліку оплати праці складають наявність та рух господарських засобів, джерел їх утворення, господарські процеси та результати діяльності, відображені за допомогою грошової оцінки. Облік оплати праці на підприємстві ведеться за такими напрямками: облік особового складу працівників; облік використання робочого часу та облік виробітку; облік розрахунків з оплати праці.

Підприємство здійснює організацію та ведення бухгалтерського обліку оплати праці згідно чинного законодавства. Аналітичний облік розрахунків з персоналом на ТОВ «ТЕРНІКОМ» ведеться по кожному працівникові і кожен місяць роздруковуються розрахунково-платіжна відомість на кожного працівника. Дані аналітичного обліку є первинною інформацією для здійснення синтетичного обліку. Облік витрат на оплату праці в ТОВ «ТЕРНІКОМ» ведеться на всій території компанії без деталей з виробничим підрозділом, зменшуючи економію витрат на оплату праці та питому ефективність резерву. Крім того, дані про фактичну вартість складних рахунків витрат доступні лише в середині місяця після поточного місяця. За цих обставин управління виробничими підрозділами не могло мати позитивного впливу на цьому рівні. Важливо вчасно визначити причини та причини надмірних витрат та отримати судження.

Удосконалюючи облік розрахунків за виплатами працівникам потрібно розпочинати з удосконалення облікової політики підприємства, вона являє собою детальну інструкцію для обліково-економічної служби підприємства.

Вдосконалення організації праці й обліку розрахунків за виплатами працівникам повинно здійснюватися за допомогою оптимізації й регулювання заробітної плати. Нами було запропоновано шляхи оптимізації та регулювання заробітної плати на підприємстві, а також розроблена впорядкована схема обліку розрахунків за виплатами працівникам. Комплексне і систематичне регулювання праці і оплати праці сприятиме покращанню якості процесу організації обліку розрахунків за виплатами працівникам і підвищенню продуктивності праці. Оптимізувати роботу

обліково-економічної служби дозволяють сучасні інформаційні системи й технології, що застосовуються в облікових процесах. Модульна побудова сучасних технологій виконання завдань обліку розрахунків за виплатами працівникам дає змогу розрахувати оптимальний фонд оплати праці й інших виплат за структурними підрозділами, виявити відхилення фактичних показників від запланованих з метою ухвалення управлінських рішень. В кінці звітної періоду здійснюється автоматична перевірка розрахункової відомості, нарахувань і утримань, визначається кінцеве сальдо, що стане початковим у наступному звітному періоді.

Важливим напрямом успішного виконання завдань бухгалтерського обліку з оплати праці є використання різноманітних комп'ютерних програм з метою автоматизації обліку. Автоматизована система обробки облікової інформації допоможе не тільки скоротити час розрахунків та обліку оплати праці, але й з якнайменшими затратами одержувати інформацію, яка потрібна для управління підприємством, у визначені терміни. В процесі дослідження обґрунтовано переваги і доцільність використання на вітчизняних підприємствах для ведення кадрового обліку і розрахунків з оплати праці програмних продуктів MASTER: Бухгалтерія. Факторний аналіз показав, що на зміну середньорічної заробітної плати на ТОВ «ТЕРНІКОМ» в 2022 році вплинули наступні фактори:

- збільшення відпрацьованих днів одним працівником на 5 днів призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 0,876 тис. грн.;
- тривалість робочого дня не змінилась і не вплинула на розмір середньорічної заробітної плати;
- збільшення середньогодинної зарплати на 4,80 грн. призвело до збільшення середньорічної заробітної плати на 9,024 тис. грн.;
- зміна трьох факторів разом спричинила підвищення середньорічної заробітної плати на 9,869 тис. грн.

Коефіцієнт випередження продуктивності праці над середньою заробітною платою свідчить про те, що темпи росту середньої заробітної

плати в 2022 році були нижчими за темпи зростання продуктивності праці і становить 0,9, що є свідченням продуктивного використання трудових ресурсів. Керівники спеціалісти та технічні виконавці складають 13-19 % від загальної кількості. При тому в порівнянні з 2020 роком ця категорія працівників значно скоротилась (на 15 чоловік) Основна частина трудових ресурсів – 75% у 2022 році була зайнята у рослинництві.

Аналіз якісного складу працівників показав, що у 2019 році середньорічна кількість працівників скоротилась на 50 чоловік, а у 2022 збільшилась на 11 в порівнянні з 2021 роком. Найбільш чисельні групи працівників, це працівники у віці 35-49 років, яких у 2022 році на підприємстві працювало 46 чоловік, що складає 38,3 %. Також спостерігається щорічне зниження кількості працюючих пенсіонерів, у 2022 році їх було 7 чол. Аналізуючи рівень освіти працівників ТОВ «ТЕРНІКОМ» бачимо, що повну вищу освіту мають 16,7 % від загальної кількості, а неповну та базову – 34,2 %. Частина працівників продовжує навчатися. Таким чином, керівники підприємства, керівники структурних підрозділів та провідні спеціалісти підприємства мають вищу та базову вищу освіту. Отже підприємство постійно омолоджує кадровий склад. Всі підрозділи товариства достатньо забезпечені кадрами належної кваліфікації. Рівень заробітної плати підприємства відпрацьований робочий час відповідає середньогалузевим показникам. Для функціонування системи управління та управління витратами на оплату праці необхідно регламентувати використання щоденного робочого часу та визначити внутрішні резерви, якими користується компанія. Тому ми створили та запропонували етап створення та експлуатації системи управління та управління витратами на оплату праці в компанії. Це дозволяє керівництву компанії отримувати необхідну та своєчасну інформацію для прийняття ефективних управлінських рішень. Легко налаштовувати та здійснювати дії з управління витратами на оплату праці, і їх слід будувати відповідно до основної мети системи управління витратами.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств : підручник. 2–ге вид., доп. і перероб. Київ : КНЕУ, 2002. 624 с.
2. Аудит. Основи державного, незалежного професійного та внутрішнього аудиту оплати праці : підручник / В.В Немченко та ін. Київ : ЦУЛ, 2012. 540 с.
3. Білик М. Д. Організація і методика аудиту сільськогосподарських підприємств : підручник. Київ : КНЕУ, 2003р. 628 с.
4. Білуха М. Т. Облік праці та її оплати в системі підприємства : підручник. Київ : Видавнича компанія «Воля», 2004. 656 с.
5. Брейкіна Л. Д. Операції з обліку оплати праці. *Баланс*. 2015. 19 груд. (№51). С. 67–69.
6. Бутинець Ф.Ф. Облік і аналіз : підручник. 3–тє вид., переробл. і доповн. Житомир : ПП «Рута», 2006. 512 с.
7. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник для студ. Спец. «Облік і аудит» ВНЗ. 5–тє вид., доп. і перероб. Житомир : ПП «Рута», 2003. 726 с.
8. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник для студ. спец. «Облік і аудит» ВНЗ. 7–ме вид., доп. і перероб. Житомир : ПП «Рута», 2006. 832 с.
9. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник для студ. спец. «Облік і аудит» ВНЗ. 8–ме вид., доп. і перероб. Житомир : ПП «Рута», 2009. 912 с.
10. Бутинець Ф. Ф., Войнолович О. П., Томашевська І. Л. Організація бухгалтерського обліку : підручник. Житомир : ПП «Рута», 2005. 528 с.
11. Бухгалтерський облік в Україні : навч. посіб. / Хом'як Р. Л. та ін. 2–ге вид.; за ред. Р. Л. Хом'яка. Львів : Інтелект– Захід, 2003. 820 с.

12. Васильців Т. Г., Іляш О. І., Міценко Н. Г. Економіка малого підприємства : навч. посіб. / за ред. Т. Г. Васильціва. Київ : Знання, 2013. 446 с.
13. Ватуля І. Д., Канцедал Н. А., Пономаренко О. Г. Аудит. Практикум : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2007. 304 с.
14. Волошин Н. К. Особливості організації та оплати праці на сільськогосподарських підприємствах. *Дебет–Кредит*. 2000. № 33. С. 26–37.
15. Вороніна В. А., Черниш В. В. Особливості документального відображення оплати праці. *Кримський економічний вісник*. 2013. № 2 (Частина І). С. 75–77.
16. Глібко В. М., Буцан О.П. Бухгалтерський облік : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2006. 224 с.
17. Гнатишин Л. Б., Прокопишин О. С. Організація обліку : навч. посіб. Львів : Магнолія 2006, 2014. 432 с.
18. Гончарук Я. А., Рудницький В. С. Організація і оплата праці на підприємстві : навч. посіб. 3–те вид., перероб. і доповн. Київ : Знання, 2012. 443 с.
19. Горшар В. 1С: Основні організаційно-методичні аспекти аудиту розрахунків з оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. *Бухгалтерія*. 2003. 29 сент. (№39). С. 68–73.
20. Грабова Н.М. Теорія бухгалтерського обліку : навч. посіб. Київ : А.С.К., 2002р. 266 с.
21. Довбенко В. І., Мельник В. М. Потенціал та розвиток підприємства : Львів: Вид–во Нац. ун. «Львівська політехніка», 2010. 232 с.
22. Долбнєва Д. В. Міжнародний аудит: конспект лекцій. Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2018. 92 с.
23. Должанський М. І., Должанський А. М. Бухгалтерський облік в Україні з використанням Положень (стандартів) бухгалтерського обліку : навч. посіб. Львів : Львівський банківський інститут НБУ, 2003. 494 с.

24. Доцюра С. Питання сутності оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків. Бухгалтерський тиждень. 2016. №40. С. 15. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/bn/2016/october/issue-40/article-22095.html> (дата звернення: 15.10.2023).
25. Економіка і підприємництво, менеджмент : навч. посіб. / Рогач С.М. та ін. Київ : Видавничий центр НУБіП України, 2015. 726 с.
26. Звітність підприємства : підручник. / М. І. Бондар та ін. Київ : ЦУЛ, 2015. 570 с.
27. Зінченко О. В., Гірічева Я. Є. Організація оплати праці аграрних підприємств. *Інформаційно-аналітичне забезпечення ефективності діяльності підприємств у контексті економічної безпеки в умовах інтеграції з ЄС* : матеріали міжнародної наук.-практич. Інтернет-конф., м. Київ, 27 травня 2016 р. Київ, 2016. С. 96–98.
28. Зінченко О.І., Салатенко В.Н., Білоножко М.А. Рослинництво : підручник / за ред. О. І. Зінченка. Київ : Аграрна освіта, 2001. 591 с.
29. Іванух Р. А., Дусановський С. Л., Білан Є. М. Аграрна економіка і ринок : монографія. Тернопіль : Збруч, 2003. 305 с.
30. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : затв. наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. (Дата оновлення: 12.12.2017). URL: <https://zakon.help/law/291/> (дата звернення: 27.09.2023).
31. Кононенко Л. А. Удосконалення організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах. *Розвиток наукових досліджень – 2013* : матеріали III міжнарод. наук.-практ. конф., м. Полтава, 26–28 лист. 2007 р., Т. 10, Полтава, 2007. С. 86–88.
32. Крушельницька О. В. Управління матеріальними ресурсами підприємства : навч. посіб. Київ : Кондор, 2010. 162 с.
33. Кулаковська Л. П., Піча Ю. В. Організація і методика аудиту. : навч. посіб. 2–ге вид. перероб. і доповн. Київ : Каравела, 2005. 560 с.

34. Лень В.С., Гливенко В.В. Бухгалтерський облік в Україні : основи та практика : навч. посіб. 3–тє вид., доп. Київ : ЦУЛ, 2008. 608 с.
35. Макарова Г. С., Мушта В. В. Удосконалення обліку та аналізу оплати праці. *Економіка і суспільство*. 2016. № 3. С. 527-533. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/3_ukr/90.pdf (дата звернення: 10.11.2023).
36. Мельник Т. Г. та ін. Удосконалення аналізу розрахунків з оплати праці сільськогосподарських підприємств : монографія. Київ : Кондор, 2017. 226 с.
37. Методичні рекомендації з обліку оплати праці URL: http://blanki-ua.com.ua/zb_ct/19682/index.html (дата звернення: 24.09.2023).
38. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 2 «Запаси» : затв. Комітетом з міжнародних бухгалтерських стандартів. (Дата оновлення : 01.01.2012). URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_021 (дата звернення: 02.10.2023).
39. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 41 «Сільське господарство» : затв. Комітетом з міжнародних бухгалтерських стандартів. (Дата оновлення: 01.01.2012). URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_027 (дата звернення: 01.10.2023).
40. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг. Видання 2016–2017 років. Частина I. URL: https://www.apu.net.ua/attachments/article/1151/2017_чaсть1.pdf (дата звернення: 30.10.2023)
41. Огійчук М. Ф. Бухгалтерський облік на сільськогосподарських підприємствах : підручник. 2–ге вид., перероб. і допов. Київ : Вища освіта, 2003. 800 с.
42. Організація та методика аудиту / В. В. Демченко та ін. Київ : Друк, 2012. 288 с.

43. Пантелєєв В. П. Внутрішньогосподарський контроль: методологія та організація : монографія. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2008. 491 с.
44. Петрик О. А., Фенченко М. Т. Управління персоналом : навч. –метод. посіб. для самост. вивч. дисц. Київ : КНЕУ, 2002. 168 с.
45. Петришина Н. С., Перун Р. В. Проблеми обліку оплати праці. *Наука й економіка*. 2014. Вип. 1. С. 49–52.
46. Пилипенко І. І., Редько О. Ю. Стандарти аудиту та етики : навч. посіб. Київ : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2012. 283 с.
47. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12 2010 р. № 2755–VI. (Дата оновлення: 06.09.2018). URL: <https://zakon.help/law/2755-VI> (дата звернення: 27.09.2023).
48. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси» : затв. наказом Міністерства фінансів України від 20.10.1999 р. № 246. (Дата оновлення: 09.12.2011). URL: <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/instr-plan-rah/standart-buhgalterskogo/pologhennya-standart-buhgaltersyukogo-1021474.html> (дата звернення: 27.09.2023).
49. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 «Дохід» : затв. наказом Міністерства фінансів України від 29.11.1999 р. № 290. (Дата оновлення : 27.06.2013). URL: <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/instr-plan-rah/standart-buhgalterskogo/pologhennya-standart-buhgaltersyukogo-1021481.html> (дата звернення: 27.09.2023).
50. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» : затв. наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. № 318. (Дата оновлення: 27.06.2013). URL: <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/instr-plan-rah/standart-buhgalterskogo/pologhennya-standart-buhgaltersyukogo-1021482.html> (дата звернення: 27.09.2023).
51. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 30 «Біологічні активи» : затв. наказом Міністерства фінансів України від 18.11.2005 р. №790. (Дата оновлення: 09.12.2011). URL: <https://buhgalter911.com/normativnaya->

- baza/instr-plan-rah/standart-buhgalterskogo/pologhennya-standart-buhgaltersykogo-1021481.html (дата звернення: 27.09.2023).
52. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 25 «Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва» : затв. наказом Міністерства фінансів України від 25.02.2000 р. № 39. (Дата оновлення: 18.06.2005). URL: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/REG4382.html (дата звернення: 15.10.2023).
53. Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань: затв. Міністерством фінансів України від 02.09.2014 р. № 879. (Дата оновлення: 04.10.2016). URL: <https://zakon.help/law/879> (дата звернення: 27.09.2023).
54. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність : Закон України від 21.12.2017 р. № 2258-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19> (дата звернення: 24.10.2023).
55. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р. №996–XIV. (Дата оновлення: 03.11.2016). URL: <https://buhgalter.com.ua/zakonodavstvo/buhgalterskiy-oblik/zakon-ukrayini-pro-buhgalterskiy-oblik-ta-finansovu-zvitnist-v-ukrayini/> (дата звернення: 27.09.2023).
56. Про застосування стандартів аудиту : рішення Аудиторської палати України від 08.06.2018 р. № 361. URL: <https://www.apu.net.ua/rishennya-apu/1117-2018> (дата звернення: 26.09.2023)
57. Про затвердження Методичних рекомендацій з бухгалтерського обліку біологічних активів : наказ Міністерства фінансів України від 29.12.2006 р. № 1315. (Дата оновлення: 30.12.2013). URL: <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/metodicheskie-rekomendacii/metodichni-rekomendaciyi-z-1024325.html> (дата звернення: 25.09.2023).
58. Про затвердження Методичних рекомендацій з бухгалтерського обліку запасів : наказ Міністерства фінансів України від 10.01.2007 року № 2. (Дата

- оновлення: 30.12.2013). URL: <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/metodicheskie-rekomendacii/metodichni-rekomendaciyi-z-1024317.html> (дата звернення: 27.09.2023).
59. Про затвердження методичних рекомендацій з планування, обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) сільськогосподарських підприємств: наказ Міністерства аграрної політики України від 18.05.2001 р. № 132. (Дата оновлення: 31.10.2005). URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN2842.html (дата звернення: 25.09.2023).
60. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо застосування спеціалізованих форм первинних документів з обліку виробничих запасів в сільськогосподарських підприємствах : наказ Міністерства аграрної політики України від 21.12.2007 № 929. URL: http://www.uazakon.com/documents/date_by/pg_gscmoz/index.htm (дата звернення: 27.09.2023).
61. Про затвердження типових форм первинних облікових документів з обліку сировини та матеріалів : наказ Міністерства статистики України від 21.06.1996 року № 193. URL: <https://zakon.help/law/193-/> (дата звернення: 27.09.2023).
62. Про зерно та ринок зерна в Україні : Закон України від 04.07.2002 р. № 37-IV. (Дата оновлення: 28.03.2017) URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T020037.html (дата звернення: 15.10.2023).
63. Про ціни і ціноутворення: Закон України від 21.06.2012 р. № 5007–VI. (Дата оновлення: 19.10.2017). URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T125007.html (дата звернення: 27.09.2023).
64. Пшенична А. Ж. Аналіз господарської діяльності : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2008. 320 с.
65. Садовська І. Б, Божидарнік Т. В., Нагірська К. Є. Бухгалтерський облік: навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2013. 688 с.

66. Слюсарчук Л. Облік готової продукції та її реалізації. *Вісник податкової служби України*. 2010. № 29. С. 42–48.
67. Сопко В. В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. 3–те вид., перероб. і доп. Київ : КНЕУ, 2000. 578 с.
68. Сорокіна О. С. Організація обліку та аналізу виплат працівникам підприємства у контексті законодавчих змін. *Науковий вісник УжНУ Серія: Економіка*. Ужгород, 2010. Спецвип. 29. Ч.1. С. 334–338.
69. Сук Л. Удосконалення системи оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду. *Бухгалтерія в сільському господарстві*. 2002. №3. С. 2–18.
70. Утенкова К. О. Аналіз господарської діяльності підприємства : навч. посіб. Київ : Алерта, 2011. 408 с.
71. Фаріон В.Я. Особливості обліку та калькулювання собівартості супутньої продукції у сільському господарстві. *Стан і перспективи розвитку обліково–інформаційної системи в Україні* : матеріали II міжнарод. наук.–практ. конф., м. Тернопіль, 29–30 лист. 2012 р. Тернопіль, 2012. С. 176–178.
72. Фінансовий та управлінський облік за національними стандартами : підручник / М. Ф. Огійчук та ін. / за ред. М.Ф. Огійчука., 6–е вид., перероб. і доп. Київ : Алерта, 2011. 1042 с.
73. Шваб Л. І. Економіка підприємства : навч. посіб. Київ : Каравела, 2005. 568 с.
74. Шевчук В. О., Пожарицька І. М., Сурніна К. С. Бухгалтерський облік : підручник для студ. вищ. навч. закл. Сімферополь : Аріал, 2011. 218 с.
75. Щирба М.Т. Облікова політика в системі управлінського обліку : монографія. Тернопіль : ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2011. 340 с.
76. Яровенко Т. С., Чернова А. І. Удосконалення методології бухгалтерського обліку оплати праці. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка»*. Дніпро, 2013. Вип. 7(2). С.195–200.

77. Rebuilding public confidence in Financial Reporting: an international perspective. URL: <http://www.ifac.org/Credibilitate> (дата звернення: 27.09.2023).
78. Tryńska L.J. Zapewnienie ewidencyjno – analitycznego funkcjonowania systemu bezpieczeństwa ekonomicznego przedsiębiorstwa. Information Processing Actual Research Problems in Eastern Europe : monografie. Polska : wydawnictwo Politechnika Lubelska. Lublin, 2013. pp. 110 – 122.
79. Trynka L., Bohatyrenko O. Own working capital of enterprises: methodological approaches to analysis. Social innovations: theoretical and practical insights. Mykolas Romeris University, Vilnius, Lithuania. 2013. pp. 213 – 215.
80. DeCoster Don T. Management accounting : A decision emphasis / Don T. DeCoster, Eldon L. Schafer, Mary T. Ziebel. 4th ed. New York etc. : Wiley, 1988. 681 p.