

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

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра обліку та оподаткування

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему

Облік і аналіз оплати праці на ТОВ «СВК ІМЕНІ ФРУНЗЕ»

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

М.С. Даниленко

Керівник: к.е.н., доцент Сьомченко В.В.

Рецензент: к.е.н., доцент Саєнко О.Р.

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

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

ЗАТВЕРДЖУЮ

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

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

Даниленко Марині Євгеніївни

1. Тема роботи: Облік і аналіз оплати праці на ТОВ «СВК ІМЕНІ ФРУНЗЕ»

керівник роботи Сьомченко Вікторія Вікторівна, к.е.н., доцент,
затверджені наказом ЗНУ від 30 червня 2021 р. № 967-с.
2. Строк подання студентом роботи: 30 листопада 2021 р.
3. Вихідні дані до роботи: спеціальна література, законодавчі та нормативні акти, статистичні дані, дані фінансової звітності підприємства.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): дослідити теоретичні засади обліково-аналітичного забезпечення управління розрахунками з оплати праці; вивчити особливості обліку оплати праці на ТОВ «СВК ІМЕНІ ФРУНЗЕ»; проаналізувати стан розрахунків оплати праці на ТОВ «СВК ІМЕНІ ФРУНЗЕ».
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): кваліфікаційна робота містить 18 рис., 26 табл. і 11 формул

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	к.е.н., доцент Сьомченко В.В.	05.07.2021	05.07.2021
2	к.е.н., доцент Сьомченко В.В.	12.09.2021	12.09.2021
3	к.е.н., доцент Сьомченко В.В.	03.10.2021	03.10.2021

7. Дата видачі завдання: 05 липня 2021 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

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

Студент _____ М.С. Даниленко
(підпис)

Керівник роботи _____ В.В. Сьомченко
(підпис)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ В.В. Сьомченко
(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 110 с., 3 розділи, 26 табл., 18 рис., 12 додатка, 75 джерел.

УДОСКОНАЛЕННЯ, ОБЛІК, АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ПІДПРИЄМСТВО, ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА, ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ, ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ

Об'єкт дослідження – процес обліку та аналізу оплати праці на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ», що розташоване в Веселівському районі Запорізької області.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти обліку та аналізу розрахунків з оплати праці на основі проведеного аналізу.

Мета кваліфікаційної роботи є виявлення шляхів удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на основі аналізу стану розрахунків на підприємстві.

Методи дослідження які були застосовані при аналізі розрахунків з оплати праці стали: порівняння – для порівняння звітних показників з даними попередніх періодів; балансовий – для визначення співвідношень, пропорцій двох груп взаємозалежних і урівноважених економічних показників, результати яких повинні бути тотожними; статистичний – для виявлення значення одного з показників за відомими значеннями інших.

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

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

удосконалено:

– структура інформаційного забезпечення управління доходами від заробітної плати, яка дозволить скоротити витрати на ведення обліку, забезпечить цінність та непереривність всієї облікової інформації, скласти бухгалтерську (фінансову) звітність, адекватно відображувати результати діяльності організації для зацікавлених груп користувачів.

набули подальшого розвитку:

– зміст сутності трактування терміну «заробітна плата», як економічної категорії для потреб бухгалтерського обліку, щоб досягти єдності в термінології;

– пропозиції, щодо введення додаткових субрахунків на рахунку 81 «Витрати на оплату праці», адже саме він призначений для деталізації виплат працівникам. Це дасть можливість проводити поглиблений, послідовний аналіз структури, динаміки фонду оплати праці та встановити вплив факторів на його зміни;

– запропоновано впровадити на підприємстві графік документування з обліку оплати праці який сприятиме покращенню всієї роботи на підприємстві та посилить контрольні функції обліку;

– запропоновано внесення уточнень, додавань та вилучень окремих рядків та граф у ф. 67 Б «Обліковий лист тракториста-машиніста», що дасть можливості: отримати інформацію про структурний підрозділ, який публікує документ.

Отримані результати дослідження спрямовані на підвищення достовірності та оперативності обліку оплати праці та можуть використовуватися при розробці нормативних матеріалів з бухгалтерського обліку та аналізу.

SUMMARY

Qualifying work contains: 110 p., 3 sections, 26 tab., 18 fig., 12 annex, 75 references.

IMPROVEMENTS, ACCOUNTING, ANALYSIS OF PAYMENTS, ENTERPRISE, ACCOUNTING POLICY, PAYMENTS TO EMPLOYEES, PAYMENT FUND

The object of research is the process of accounting and analysis of wages at LLC «SVK FRUNZE», located in the Veselivsky district of Zaporozhye region.

The subject of research is the theoretical and practical aspects of accounting and analysis of payroll calculations based on the analysis.

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

Research methods that were used in the analysis of payroll calculations were: comparison – to compare reporting indicators with data from previous periods; balance – to determine the ratios, proportions of two groups of interdependent and balanced economic indicators, the results of which must be identical; statistical – to identify the value of one of the indicators by the known values of others.

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

The main results, reflecting the scientific novelty of the study, are as follows:
improved:

– structure of information support of salary income management, which will reduce accounting costs, ensure the value and continuity of all accounting information, prepare accounting (financial) statements that adequately reflect the

results of the organization for interested groups of users.

have been further developed:

– the essence of the interpretation of the term «wages» as an economic category for accounting purposes to achieve unity in terminology;

– proposals to introduce additional sub-accounts on account 81 «Labor costs», because it is intended to detail payments to employees. This will make it possible to conduct an in-depth, consistent analysis of the structure, dynamics of the payroll and to establish the influence of factors on its changes;

– it is proposed to introduce a schedule of documentation on payroll accounting at the enterprise which will help to improve all work at the enterprise and strengthen the control functions of accounting;

– it is proposed to make clarifications, additions and subtractions of individual lines and graphs in f. 67 B «Tractor driver's registration certificate», which will provide opportunities: to obtain information about the structural unit that publishes the document.

The results of the study are aimed at improving the reliability and efficiency of payroll accounting and can be used in the development of regulatory materials for accounting and analysis.

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ

грн. – гривень

тис. – тисячі

тис. грн. – тисяч гривень

тис. грн. / ос – тисяч гривень на особу

в т.ч. – в тому числі

ст.. до н.е. – століття до нашої ери

р. – рік

ст. – стаття

т. – тони

год. – години

рис. – рисунок

ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю

ПДФО – податок з доходів фізичних осіб

ЄСВ – єдиний соціальний внесок

СРСР – Союз Радянський Соціалістичних Республік

КЗпП – кодекс законів про працю

ЄТКД – єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник

т.д. – так далі

к-ть – кількість

чол. – чоловік

% - відсотки

ЗМІСТ

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ	
РЕФЕРАТ	
SUMMARY	
СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ	
ВСТУП.....	11
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ	
1.1 Економічна сутність розрахунків з оплати праці та їх класифікація...	15
1.2 Нормативно-правове регулювання виплат працівників.....	22
1.3 Форми, системи та види оплати праці.....	32
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ, ОБЛІК ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «СВК ІМЕНІ ФРУНЗЕ»	
2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	43
2.2 Документальне забезпечення обліку розрахунків з оплати праці.....	51
2.3 Аналітичний та синтетичний облік витрат на оплату праці.....	58
2.4 Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці.....	69
РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ЙОГО МОЖЛИВОСТІ ПО ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ТОВ «СВК ІМЕНІ ФРУНЗЕ»	
3.1 Джерела інформації та основні процедури аналізу праці та заробітної плати	78
3.2 Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці.....	88
3.3 Можливості підприємства по організації системи управління витратами на оплату праці.....	98
ВИСНОВКИ.....	101
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	104
ДОДАТОК А Баланс (звіт про фінансовий стан) на 31.12.2018.....	111

	10
ДОДАТОК Б Баланс (звіт про фінансовий стан) на 31.12.2019.....	113
ДОДАТОК В Баланс (звіт про фінансовий стан) на 31.12.2020.....	115
ДОДАТОК Д Звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід) за 2018 рік.....	117
ДОДАТОК Е Звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід) за 2019 рік.....	119
ДОДАТОК Ж Звіт про фінансові результати (звіт про сукупний дохід) за 2020 рік.....	121
ДОДАТОК И Звіт з праці за 2018 рік.....	123
ДОДАТОК К Звіт з праці за 2019 рік.....	125
ДОДАТОК Л Звіт з праці за 2020 рік.....	127
ДОДАТОК М Звіт про використання робочого часу за 2018 рік.....	129
ДОДАТОК Н Звіт про використання робочого часу за 2019 рік.....	131
ДОДАТОК П Звіт про використання робочого часу за 2020 рік.....	133

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. Отже, проблема ефективної організації та вирівнювання заробітної плати та зайнятості є основою соціально-трудоких 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 на одиницю валового національного продукту майже вдвічі нижчі, ніж у розвинених країнах з ринковою економікою.

Окремі аспекти заробітної плати розкриті в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених як Г. Климко, В. Нестеренко, К. Кривенко, В. Лагутін, А. Колот, К. Макрс, 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.

Метою кваліфікаційної роботи є виявлення шляхів удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на основі проведення аналізу сучасного стану розрахунків на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети в роботі визначені і вирішувалися такі завдання:

- проведення дослідження нормативної бази та спеціальної літератури з питань обліку та аналізу розрахунків з оплати праці;
- визначення економічної сутності розрахунків з оплати праці, фонду оплати праці, форм і систем оплати праці;
- проаналізувати виробничу та економічну діяльність підприємства ТОВ «СВК ІМЕНІ ФРУНЗЕ»;
- дослідження порядку документального оформлення розрахунків з оплати праці;
- аналіз організації обліку оплати праці та розрахунків з працівниками на ТОВ «СВК ІМЕНІ ФРУНЗЕ»;
- дослідження методики ведення синтетичного, аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- дослідження методики аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Об'єкт дослідження – процес обліку та аналізу оплати праці на ТОВ «СВК ІМЕНІ ФРУНЗЕ» що розташоване в Веселівському районі Запорізької області.

Предмет дослідження – теоретичні та практичні аспекти обліку та аналізу оплати праці в сільськогосподарському підприємстві.

Методами дослідження, які були застосовані при аналізі розрахунків з оплати праці стали: порівняння – для порівняння звітних показників з даними попередніх періодів; балансовий – для визначення співвідношень, пропорцій двох груп взаємозалежних і урівноважених економічних показників, результати яких повинні бути тотожними; деталізація – розкладанні загальних показників на складові; статистичний – для виявлення значення одного з показників за відомими значеннями інших.

Інформаційні джерела досліджень – використовувалась інформація з економічного паспорту, бізнес-плану, фінансових звітів, основних економічних показників та планів підприємства, а також наукові статті, монографії та підручники з тематики кваліфікаційної роботи.

Теоретичною та методологічною основою дослідження є праці вітчизняних і зарубіжних учених з питань обліку та аналізу оплати праці, інша спеціальна література, статистичні дані, нормативно-правові акти України, а також матеріали, отримані внаслідок безпосереднього вивчення стану обліково-аналітичного забезпечення підприємства.

У процесі дослідження отримано такі наукові результати, яким притаманна наукова новизна:

- уточнення визначення «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 поєднання різних підходів до її визначення;

- запропоновано вести додаткові субрахунки до рахунку 81 «Витрати на оплату праці», адже саме він призначений для деталізації виплат працівникам. Це дасть можливість проводити поглиблений, послідовний аналіз структури, динаміки фонду оплати праці та встановити вплив факторів на його зміни;

- запропоновано впровадити на підприємстві графік документообігу з обліку оплати праці який сприятиме покращення всієї роботи на підприємстві та посилить контрольні функції обліку;

- запропоновано внесення уточнень, додавань та вилучень окремих рядків та граф у ф. 67 «Обліковий лист тракториста-машиніста», що дасть можливість: отримати інформацію щодо структурного підрозділу, що видав документ; здійснювати ведення аналітичного обліку витрат не тільки за структурними підрозділами, а й за центрами відповідальності, а також в розрізі аналітичних субрахунків; вести облік витрат праці та її оплати не тільки за видами культур, а й за окремими сортами; здійснювати оперативний контроль за відхиленнями від норм виробітку, та з'ясувати конкретні причини відхилень.

Основні результати дослідження, що викладені в кваліфікаційній роботі, пройшли апробацію шляхом обговорення та отримали позитивну оцінку науковців на конференціях:

– XVII Міжнародна науково-практична конференція «Управління соціально-економічним розвитком регіонів та держави», (м. Запоріжжя, 2021р.), тема доповіді «Проблеми обліку оплати праці на сільськогосподарському підприємстві»;

– збірник наукових праць студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених «Молода наука – 2021» Том 2 (м. Запоріжжя, 2021р.), тема доповіді «Шляхи удосконалення оплати праці на сільськогосподарському підприємстві».

Крім того питання обліку та оподаткування заробітної плати було розглянуто в статтях: «Особливості аналізу оплати праці на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» (Обліково-аналітичне забезпечення управління розвитком підприємства : збірник статей молодих вчених. Випуск 6. за ред. А.В. Череп. Запоріжжя : ЗНУ, 2021) та «Особливості обліку розрахунків та проблеми оплати праці на сільськогосподарському підприємстві» (Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки. Видавничий дім «Гельветика», 2021. № 4 (52)).

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, переліку посилань і додатків. Основний зміст викладено на 110 сторінках друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМТСВІ

1.1 Економічна сутність розрахунків з оплати праці та їх класифікація

Серед сучасних проблем суспільства важливу роль відіграє дослідження заробітної плати. Заробітна плата є об'єктом дослідження економістів протягом багатьох років. Це особливо актуально в сучасних умовах економічного розвитку України через посилення конкуренції, глобалізацію бізнесу та збільшення ділового ризику. Сьогодні економіка орієнтована на забезпечення матеріальних інтересів робітників та підвищення продуктивності праці.

Було розвинене соціально-економічне життя, існував поділ праці різної складності, що призвело до появи та розвитку системи обліку виплат працівників.

Ефективність та соціальний розвиток в першу чергу забезпечується формуванням відповідних індивідуальних та колективних матеріальних стимулів, провідною формою яких є оплата праці різних категорій працівників.

Для задоволення певних потреб людина прагне до фінансового забезпечення, тому сьогодні актуальним є питання організації оплати праці працівників на підприємствах для задоволення особистих потреб.

Основним джерелом доходу працівників є і надалі залишиться заробітна плата. В даний час в мотиваційному механізмі переважає саме заробітна плата.

Можна сказати, що ця тема була повністю визначена та вивчена, оскільки було прийнято та затверджено багато документів, що визначають поняття заробітної плати. Однак сьогодні вчені по різному трактують

економічну категорію «заробітної плати».

Багато вітчизняних вчених вивчали проблеми оптимізації використання робочої сили, підвищення продуктивності праці, вдосконалення системи вимірювання та умов праці.

Заробітна плата як економічна категорія – одне з найскладніших питань. З цієї причини, на жаль, сьогодні в Україні немає єдиного розуміння сутності заробітної плати.

Багато вітчизняних вчених вивчали проблеми оптимізації використання робочої сили, підвищення продуктивності праці, вдосконалення системи вимірювання та умов праці. Підходи до визначення поняття «заробітна плата» неоднозначні і тлумачення цього поняття наведено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Визначення змісту поняття «заробітна плата» у літературних джерелах

№ з/п	Автор	Визначення
1	2	3
1.	Закон «Про оплату праці»	«Заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [12].
2.	Брезицька К.Ф.	«Заробітна плата – це плата за працю, а її величина – це ціна праці яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію. Заробітна плата являє собою винагороду, виражену як правило, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [23, с. 30].
3.	Бутинець Ф.Ф.	«Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили» [24, с. 43].
4.	Васильчак С.В.	«Заробітна плата – це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразу, що його за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги» [25, с. 152].
5.	Дубовська О.В.	«Заробітна плата – це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці» [26, с. 23].
6.	Буряк П.Ю., Карпінський Б.А.	«Заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки)» [27, с. 44].

Продовження таблиці 1.1

1	2	3
7.	Калина А.В.	«Заробітна плата – це частина доданої вартості»
8.	Колот А.М.	«Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості» [28, с. 711].
9.	Вачерська Н.Л.	«Заробітна плата визначається, як сума грошей (коштів), які працівник отримує за своє виробничу діяльність або за кількість виготовленої продукції чи матеріальних благ» [29, с. 177].
10.	Мочерний С.В.	«Заробітна плата – це грошове вираження вартості і ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування робочої сили» [30, с. 84].
11.	Пашута Н.	«Заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва об'єм вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Це не дохід, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно необхідному рівні» [31, с. 311].
12.	Дороніна О.А.	«Під заробітною платою розуміють такий рівень оплати праці, що здатен забезпечити економічну свободу працюючій людині і його сім'ї; створює базові основи для систем соціального страхового захисту і соціального забезпечення» [32, с. 26].
13.	Усач В.Б.	«Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [33, с. 263].
14.	Швець Л.П.	«Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці» [34, с. 40].
15.	Яременко Л.М.	«Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ним праці» [35].

Таким чином, економічна категорія «заробітна плата» є складною, багатовимірною і вимагає дослідження з різних позицій, як схематично показано на рисунку 1.1.

Основним законодавчим актом, що регулює питання оплати праці, є Конституція України, на якій базуються всі закони, в тому числі законодавство про працю.

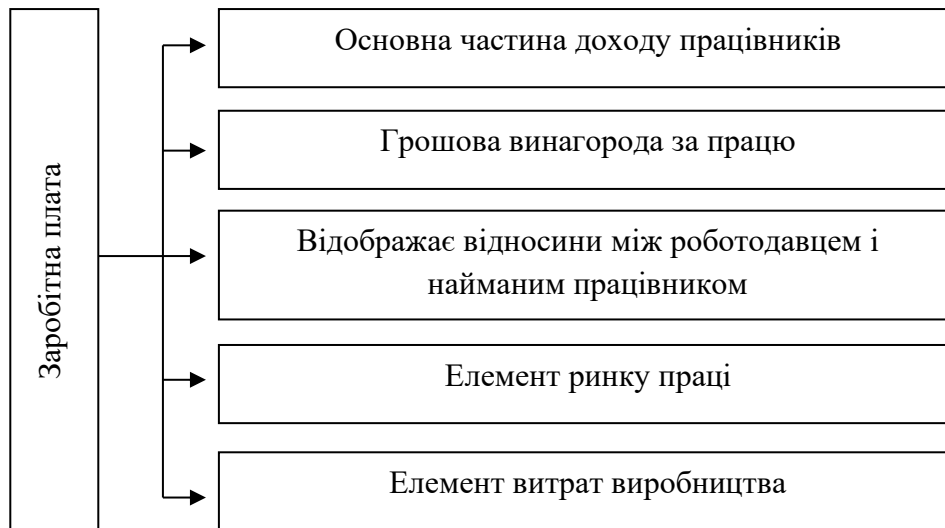


Рисунок 1.1 – Складові елементи категорії «заробітна плата»

Відповідно до статей 43-46 Конституції України, кожен має право на працю, відпочинок, соціальний захист, безпечні та здорові умови праці та заробітну плату не менше мінімальної. Цікаво те, що кожен громадянин має право на своєчасну винагороду за свою роботу, і це право охороняється законом. Держава повинна створити необхідні умови для повноцінного здійснення громадянинами своїх прав [1].

Слід зазначити, що заробітна плата – це винагорода або заробіток, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений орган за трудовим договором виплачує працівникові за виконану роботу [2, с. 114].

Як елемент ринку праці «заробітна плата» формується в результаті взаємодії попиту та пропозиції і виявляє вже сформовану вартість праці. Слід зазначити, що якщо говорити про доходи працівника, це основна частина його доходу для реалізації його працездатності.

Заробітна плата для підприємства – це елемент виробничих витрат, який забезпечує матеріальну зацікавленість працівника у високопродуктивній праці [3].

Відповідно до статті 1 Закону України «про оплату праці», який визначає економічні та організаційні принципи оплати праці працівників, на основі

трудоу договорів, укладених з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також окремі громадяни державна та договірна заробітна плата у сферах регулювання та спрямована на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати [1].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійних та підприємницьких якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Порядок обчислення та виплат заробітної плати передбачений колективним договором.

За своєю структурою заробітна плата складається з основної та додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Структура заробітної плати представлена на рисунку 1.2.

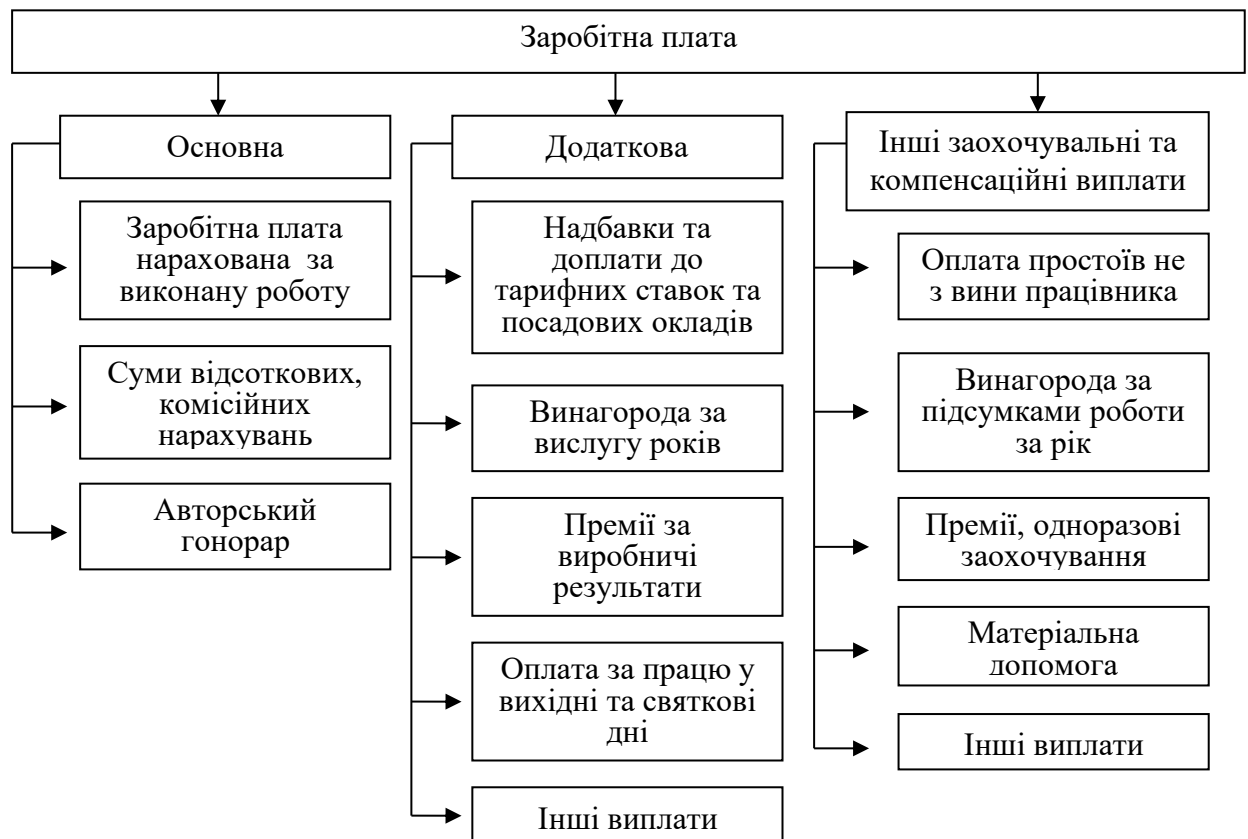


Рисунок 1.2 – Структура заробітної плати

Основна заробітна плата працівника – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, посадові обов'язки, обслуговування). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (оклад) для працівників та посадових окладів для службовців [3, с. 512].

Додаткова заробітна плата працівника – це винагорода за понаднормову роботу, за трудові успіхи та винахідливість, а також за особливі умови праці. Вона включає доплати (за поєднання професій, понаднормові роботи, святкові дні, неробочі дні та роботу в нічний час), бонуси, гарантії та компенсації, передбачені чинним законодавством, бонуси, пов'язані з виконанням виробничих зобов'язань та функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороду за підсумки року, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсації та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені чинним законодавством [4, с. 76].

Згідно з розрахунками середньомісячної структури заробітної плати персоналу на українських промислових підприємствах за останні кілька років, основна заробітна плата та додаткова заробітна плата становлять 70-80% та 20-30% від загальної суми цієї заробітної плати відповідно.

Державна політика заробітної плати реалізується через механізм її регулювання, зокрема, встановлення мінімальної заробітної плати, рівня оподаткування доходу працівників, міжгалузевих відносин із заробітною платою в державних організаціях та установах.

Мінімальна заробітна плата – розмір законодавчо встановленої заробітної плати за просту, некваліфіковану роботу, нижче якої не може проводитись оплата праці за виконану працівником місячну, щоденну погодинну ставку (обсяг роботи) працівника.

Мінімальна заробітна плата не включає премії, пільги, заохочення та компенсації.

Прожитковий мінімум – це ціна споживчого кошика, яка включає мінімальний набір продовольчих, непродовольчих товарів та послуг,

необхідних для захисту здоров'я та життя людей.

Таблиця 1.2 – Розмір мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму за останні 5 років.

Рік	Розмір мінімальної заробітної плати, грн..	Рік	Розмір мінімального прожиткового мінімуму, грн..
01.01.2016	1378	01.01.2016	1330
01.05.2016	1450	01.05.2016	1399
01.12.2016	1600	01.12.2016	1544
01.01.2017	3200	01.01.2017	1544
		01.05.2017	1624
		01.12.2017	1700
01.01.2018	3723	01.01.2018	1700
		01.07.2018	1777
		01.12.2018	1853
01.01.2019	4173	01.01.2019	1853
		01.07.2019	1936
		01.12.2019	2027
01.01.2020	4723	01.01.2020	2027
01.09.2020	5000	01.07.2020	2118
		01.12.2020	2189
01.01.2021	6000	01.01.2021	2189

Зобразимо схематично на рисунку 1.3 тенденцію змін розміру мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму за останні роки в Україні.

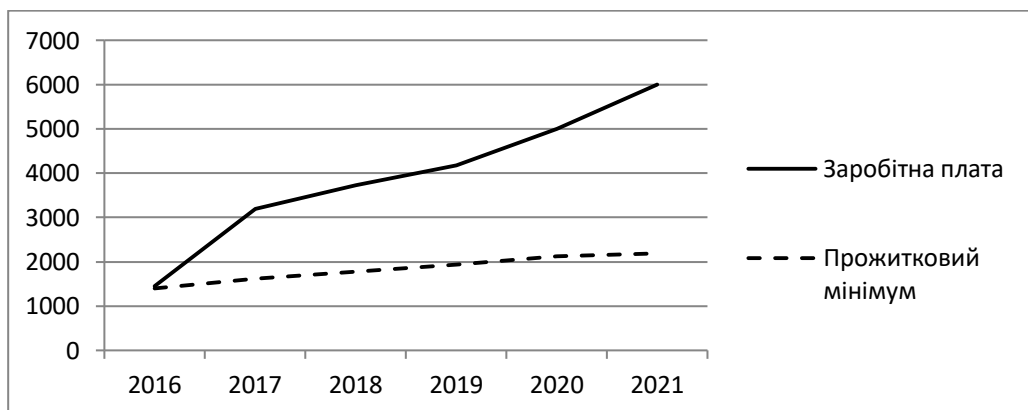


Рисунок 1.3 – Тенденція змін розміру мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму за останні роки в Україні

Як бачимо з рисунку 1.3, що показники розмірів повільно, але впевнено зростають. Підвищення мінімальної заробітної плати має позитивно впливати на розвиток економічної системи і бути обґрунтований.

1.2 Нормативно-правове регулювання виплат працівників

У V-IV ст. до н.е. за часів первинного суспільного поділу праці держава гостро потребувала нормативного регулювання обчислення заробітної плати. Відтоді питання державного забезпечення гарантій та оплати права на гідну працю стало одним із найважливіших питань правової держави.

Необхідність перегляду діючих нормативно-правових актів та створення нових, що відповідають принципам демократії та суверенітету незалежної держави у сфері розрахунків з працівниками, виникла після проголошення незалежної України в 1991 році. Був прийнятий Закон України «Про підприємство в Україні» (на сьогодні не дійсний). І підприємства мали змогу самостійно створювати форми та системи оплати праці та визначати її величину, а також інші види доходів працівників відповідно до чинного законодавства.

Процес реформування нормативно-правових актів у цій галузі триває більше 2 років і досі не завершений.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» організація виплат базується на:

- законодавчі та інші нормативні акти;
- генеральній угоді на державному рівні;
- галузеві, регіональні угоди;
- колективні договори;
- трудові договори [1].

Сьогодні в Україні існує кілька нормативно-правових актів, що

визначають економічну сутність поняття «заробітна плата» та класифікацію виплат працівникам, розглянемо їх детальніше. Положення про бухгалтерський облік (стандарт) 26 «Виплати працівникам», розроблені на основі Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам», описує методологічну базу та концепцію обліку витрат працівникам [5, с. 87].

В П(С)БО 26 наведено класифікацію виплат працівникам на категорії, але недостатньо прописано порядок визнання, оцінка та відображення в їх обліковій системі господарюючого суб'єкта.

Відповідно до МСБО 19, виплати працівникам – це всі види компенсацій, що виплачуються працівникам в обмін надання послуг підприємству. При цьому працівник може працювати повний або неповний робочий день, постійну або періодичну роботу та надавати послуги компанії на тимчасовій основі [6, с. 362].

Класифікація, наведена в МСБО 19, схематично показана на рисунку 1.4.

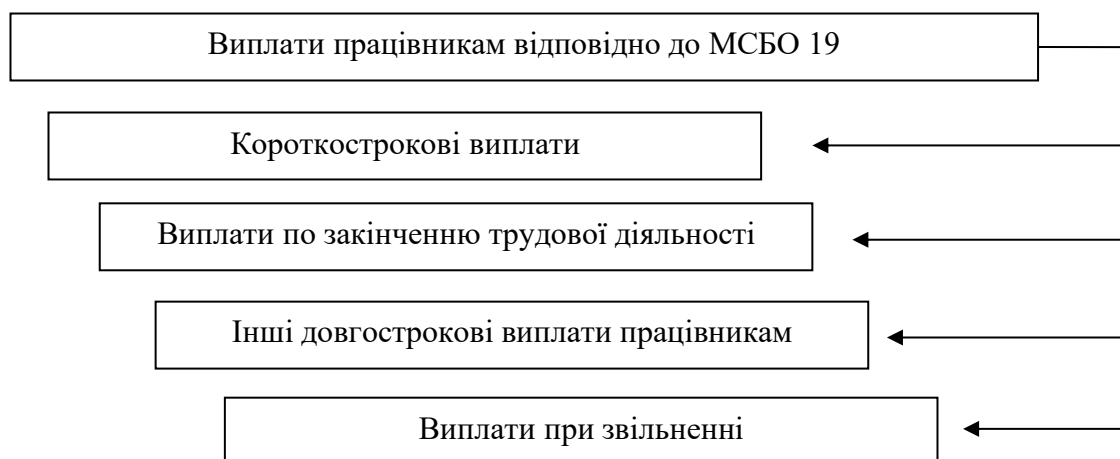


Рисунок 1.4 – Класифікація виплати працівникам в МСБО 19

Розглянемо детальніше подану на рисунку 1.4 виплати.

Короткотермінові виплати працівникам – виплати, які повністю виплачуються протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, за який

працівники надають певні послуги (крім скорочень та компенсаційних виплат за допомогою інструментів власного капіталу)

Виплати по закінченню трудової діяльності – це виплати працівникам після припинення трудових відносин, за винятком виплат при звільненні і компенсаційних виплат інструментами власного капіталу.

Як зазначено у МСБО 19, програми виплат по закінченні трудової діяльності – це офіційні або неофіційні угоди, відповідно до яких суб'єкт господарювання виплачує кошти по закінченні трудової діяльності одному або кільком працівникам.

Інші довгострокові виплати працівникам – це виплати працівникам (крім виплат при звільненні та компенсаційних виплат інструментами власного капіталу), які не підлягають сплаті у повному розмірі протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, у якому працівники надають певні послуги. Виплати при звільненні – це виплати працівникам, які виплачуються в результаті.

а) рішення суб'єкта господарювання звільнити працівника до виходу на пенсію;

б) рішення працівника про згоду на звільнення за власним бажанням в обмін на виплату коштів.

Отже, головним і найважливішим елементом трудового процесу є працівник, який має власні навички та кваліфікацію, ставлення до праці, вимоги та здатність їх задовольняти.

З розвитком підприємства та наявністю різних форм власності заробітна плата працівника не визначається розміром гарантованого фонду заробітної плати, а залежить від кінцевих результатів та доходів від підприємства. Важливо мати на увазі, що працівник стає більш-менш реальним співвласником компанії. Тому працівник повинен отримати зарплату не тільки за свою працю, але і за капітал, вкладений в підприємство. Тому, враховуючи зміни в природі та механізмі формування заробітку працівника, замість «заробітна плата» все частіше застосовується поняття «трудовий дохід»,

«винагорода», «оплата праці», «заробіток», «дохід». Але в будь-якому випадку повна компенсація за зусилля (грошові або не грошові), включають заробітну плату, повинна відображати внесок кожного працівника та ефективність його роботи.

Ефективність заробітної плати визначається тим, наскільки вони повною мірою виконують свої основні функції – відтворювальну, стимулюючу, регулюючу й соціальну. Розглянемо їх на рисунку 1.5.

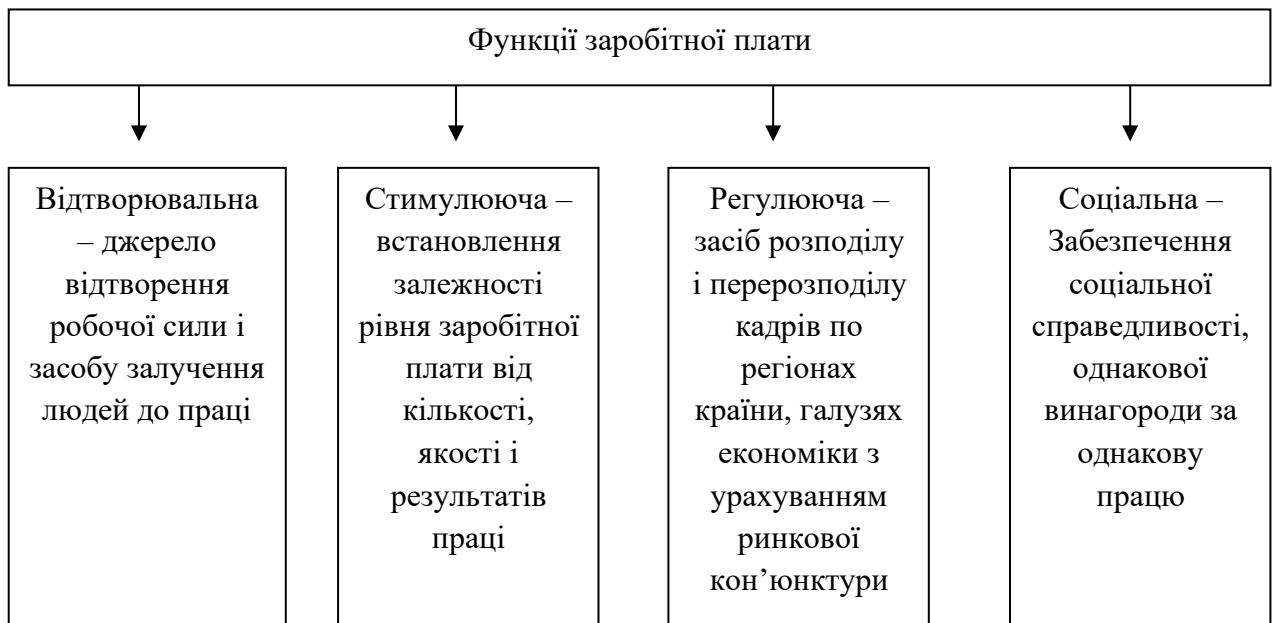


Рисунок 1.5 – Функції заробітної плати

Реалізація відтворювальної функції заробітної плати передбачає встановлення норм оплати праці на рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідно кваліфікацій, в той же час дозволяючи власникові застосовувати обґрунтовані норми праці, які гарантують бажаний результат господарської діяльності.

Стимулююча функція – можливий рівень заробітної плати повинен спонукати кожного працівника до найефективніших дій на робочому місці. Регулююча функція заробітної плати реалізує загальні принципи диференціації рівня заробітної плати за професіоналізмом та кваліфікацією відповідної категорії персоналу, важливості та складності посадових

обов'язків.

Соціальна функція заробітної плати спрямована на забезпечення однакової оплати за однакову роботу; повинні поєднувати державне та договірне регулювання та впроваджувати принцип соціальної справедливості щодо власного доходу.

В Україні регулювання виплат працівникам підприємств, установ та організацій здійснюється на таких трьох рівнях:

1. Макрорівень – вплив законодавчої бази поширюється на усі види діяльності;
2. Мезорівень – нормативна база відображає правила розрахунків з працівниками певних галузей з урахуванням їх специфіки;
3. Мікрорівень – нормативні правові акти формуються ні підприємствах відповідно до чинного законодавства [9, с. 51]

Існують закони, нормативні акти та угоди, що регулюють процес забезпечення розрахунків за виплатами працівникам на всіх рівнях. Розглянемо їх на рисунку 1.6.

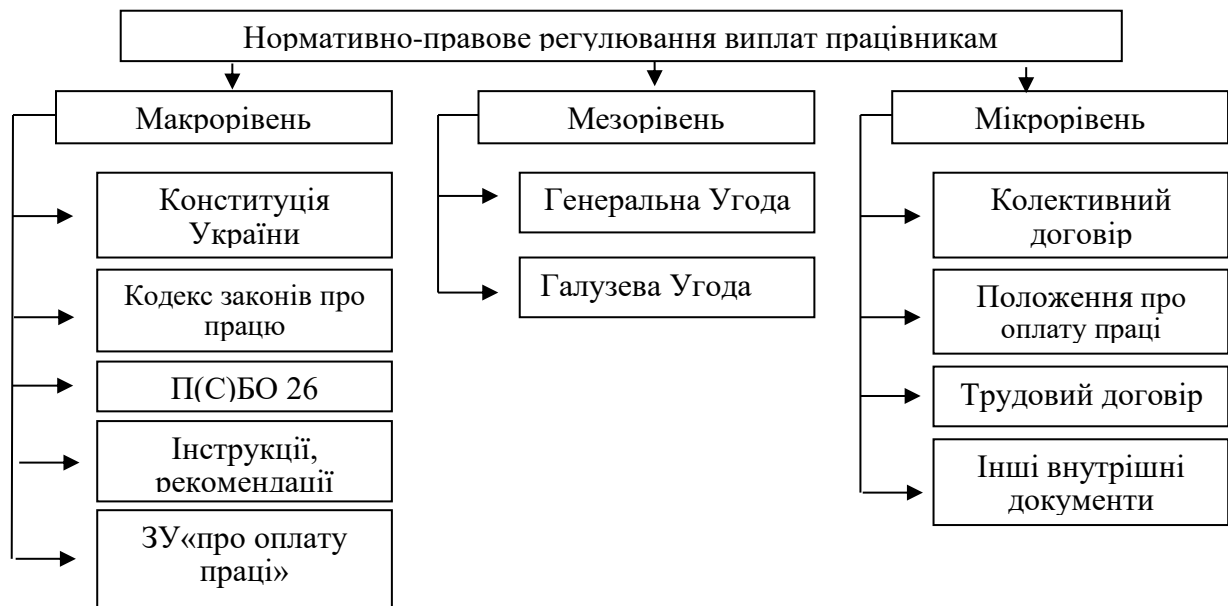


Рисунок 1.6 – Нормативно-правове забезпечення розрахунків за виплатами працівникам

Кожен, поданий на рисунку 1.6 нормативний документ регулює окрему сферу виплат працівникам, а саме:

Відповідно до статті 43 Конституції від 28 червня 1996 року №254к\96 – ВР кожному гарантує право на працю, яку людина вільно обирає і на яку вільно погоджується. Ст. 44-46 КУ гарантує працівникам право захисту економічних та соціальних інтересів, право на соціальний захист [9].

Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971р., VIII – розділи I, VI, VII, VIII визнають правові принципи та гарантує, що громадяни України мають право продуктивно та творчо працювати [10].

Податковий кодекс України від 2 грудня 2010р. №2755 – VI регулює відносини, що виникають у галузі податків і зборів, наприклад, визначає повний перелік податків і зборів, що справляється в Україні, і порядок управління ними, права та обов'язки платника податків та їх регулюючі органи, права та обов'язки їх посадових осіб під час податкового контролю, а також відповідальність за невиконання податкового законодавства [11].

Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. №144/95 – VIII визначає економічні, правові та організаційні принципи оплати праці працівників у трудових відносинах [12].

Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504 – VIII «Про відпустки» встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає тривалість, порядок та умови переведення на роботу з метою відновлення працездатності, поліпшення стану здоров'я та оздоровлення [13]. Відповідно до цього закону громадяни, що працюють на підприємствах, а також громадяни, що працюють за трудовим договором для фізичних осіб, незалежно від сфери праці та галузі, мають право на відпустку (стаття 2, частина 13 закону № 504).

Ст. 4 Закону № 504 встановлює такі види щорічних відпусток:

- 1) основна відпустка;
- 2) додаткова відпустка:

а) додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці;

- б) додаткова відпустка через особливий характер роботи;
- в) інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Тривалість відпустки розраховується в календарних днях (ч. 1 ст. 5 Закону №504). При визначенні тривалості відпустки не враховуються:

- святкові та неробочі дні;
- дні додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитиною підгрупи А І групи.

Тривалість щорічної основної відпустки становить не менше двадцяти чотирьох календарних днів за робочий рік, що обчислюється з дати укладання трудового договору між підприємством та працівником (ст. 75КЗпП і ст. 6 Закону №504).

З метою задоволення життєво важливих потреб і зацікавлень робітників статтею 25 Закону №504 врегульовано питання надання їм двох видів відпусток без збереження заробітної плати.

Відпустки, які надаються в обов'язковому порядку робітникам за їх бажанням на основі суб'єктивного права, визначеного чинним законодавством:

- матері або батькові, який виховує дітей без матері, що має двох або більше віком до 15 років або дитину-інваліда – до 14 календарних днів щорічно;
- учасникам війни, особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- інвалідам І та ІІ груп – тривалістю до 60 календарних днів;
- особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;
- працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади – 15 календарних днів;
- працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію – тривалістю до 24 календарні дні;

- ветеранам праці – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- відпустки, за згодою сторін, тобто відпустки, які надаються за сімейними обставинами або з інших причин.

При наданні відпустки без збереження заробітної плати працівник подає письмову заяву та вказує свої особисті обставини.

- перебування дружини в післяпологовій відпустці;
- завершення санаторно-курортного лікування;
- якщо дитина віком до шести років потребує постійного догляду;
- догляду за хворим родичем;
- одруження;
- смерті родичів;
- допущення до вступних іспитів та навчання в аспірантурі.

До заяви додаються відповідні документи, що підтверджують факт виникнення обставин, із зазначенням періоду відпустки та дати її початку. Не виконання відпустки цього року, неоплачувана відпустка не буде перенесена на наступний рік.

Усі інші випадки відпустки без збереження заробітної плати погоджуються відділом кадрів.

Перелік причин надання такої відпустки чинним законодавством України не визначений. За згодою сторін підтверджуючі документи не потрібно додавати до заяви про надання відпустки без збереження заробітної плати. Працівник може взяти таку відпустку загалом до 16 календарних днів на рік. Рішення про надання такої відпустки приймає лише керівник підприємства.

Час, проведений у відпустці без збереження заробітної плати, включаються до стажу роботи та враховуються при наданні щорічної відпустки працівникові.

Закон України «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 р. №3357 – XII визначає правову базу для розробки, укладання та виконання колективних договорів та контрактів на підтримку регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників та їх власників [14].

Закон України від 12 жовтня 2009р. № 1646-17 «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» встановлює прожитковий мінімум та мінімальну заробітну плату, що забезпечує належний соціальний захист кожного громадянина України під час фінансово-економічної кризи [15]. Основою для встановлення прожиткового мінімуму в 2021 році буде закон України «Про Державний бюджет України на 2021 рік».

Як зазначено в Кодексі законів про працю України та Законів України «про оплату праці» – законодавчо визначена заробітна плата за просту, некваліфіковану роботу, нижче якої заробітна плата не встановлюється на місячну заробітну плату працівника.

Закон України «Про збір та облік єдиного збору на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010р. № 2464-17 встановлює правову та організаційну основу для забезпечення збору та обліку єдиного збору на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, порядок його нарахування та виплат [16].

Закон України «про охорону праці» від 14 жовтня 1992р. № 2694 – XII визначає основні положення щодо реалізації конституційного права на захист життя та здоров’я громадян, включаючи участь відповідних державних органів у безпеці, уповноважений орган та працівник затверджують єдиний порядок організації охорони праці в Україні [17].

П(С)БО 26 «Виплати працівникам» від 28 жовтня 2003р. №601 визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій та не грошовій формах) за роботи та послуги виконані працівниками та розкриття у фінансовій звітності [18].

Постанова кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995р. №100 «Про затвердження порядку розрахунків середньої заробітної плати» розробляє механізм розрахунку середньої заробітної плати, необхідної для обчислення різних виплат працівникам [19].

Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003р. №1078 «Про затвердження порядку індексації грошових доходів населення» встановлює

правила індексації та розрахунку індексу споживчих цін для індексації грошового доходу населення [20].

Після прийняття та набрання чинності вищезазначеними законами сталися позитивні зміни в організації заробітної плати, наприклад, перехід до принципів колективних договорів про регулювання державних гарантій заробітної плати [21, с. 119].

Однак у сфері регулювання праці існує низка проблем, які не дозволяють повною мірою реалізувати права, свободи та інтересів громадян, закріплених в Конституції України, створити все необхідні умови для творчого використання їх здібностей і потенціалу. Ці проблеми спричинені суперечливістю законодавства про працю України та багатьма недоліками. Розширення місцевого регулювання трудових відносин призводить до свавільного тлумачення вимог трудового законодавства та погіршення правового статусу працівника [22, с. 21].

Вивчення чинної нормативної бази щодо виплат допомоги працівникам виявило проблеми та відмінності, пов'язані із врегулюванням розрахунків із працівниками. Наприклад, є деякі відмінності в понятті «заробітна плата» у КЗпП «Про заробітну плату», які наведені в таблиці 1.2.

Таблиця 1.3 – Відмінності в понятті «заробітна плата» у КЗпП

Джерело	Стаття	Визначення
Кодекс законів про працю України (КЗпП)	VII – Оплата праці	«Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу»
	Ст 1, I розділу – Загальні положення	«Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу»

Також розглянемо процедуру правового регулювання відпусток. Так, Закон України «Про відпустки» визначає тривалість відпустки для громадян України – у календарних днях, а не в робочих, що звужує зміст існуючих

правил.

Отже, в Україні, як і в більшості ринкових економічних систем, організація регулювання заробітної плати є багаторівневою та охоплює ринкове, державне, колективно-договірне та регулювання на рівні суб'єктів господарювання. Існують закони, нормативні акти та угоди, що регулюють процес надання пільг працівникам, зокрема: податкове навантаження, відпустки працівникам, прожитковий мінімум, обчислення середньої заробітної плати та інші.

Можна зробити висновок, що питання оплати праці завжди цікавило вчених з точки зору підвищення заробітної плати. За великий період часу вченим не вдалося знайти єдиний комплексний підхід до вирішення проблем оплати праці, але на кожному етапі розвитку суспільства науковці знаходять шляхи до їх розв'язання. Ідеї, на яких базувалися теорії оплати праці, можна поділити на три групи: теорії, які переважно спираються на психологічні фактори; теорії, які ґрунтуються на економічних факторах; теорії, в основі яких – соціальні фактори оплати праці. На даний період часу ми маємо достатньо міцну базу для продовження вивчення та аналізу проблеми оплати праці.

1.3 Форми, системи та види оплати праці

Форми та системи оплати праці є важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати. Останні, з одного боку, є сполучною ланкою між нормуванням праці та тарифною системою, а з іншого боку – засобом досягнення певних показників якості. Ці елементи організації заробітної плати є способом визначення залежності заробітної плати від кількості, якості роботи та її результатів.

Під системою слід розуміти сукупність принципів, які складають основу

будь-якого вчення. Що стосується заробітної плати, то система включає дві сфери: організація праці та оплата праці. Перше залежить від кількості відпрацьованого часу, а друге – від обсягу виконаної роботи.

Відповідно до статті 96 Кодексу законів про працю України, основою організації заробітної плати є тарифна система оплати праці, яка складається з:

- тарифних сіток;
- тарифних ставок;
- схеми податкових окладів;
- тарифно-кваліфікаційних характеристик;
- тарифно-кваліфікаційних довідників;
- кваліфікаційних довідників посад керівників, спеціалістів і службовців;
- схем посадових окладів або єдиної тарифної сітки.

Тарифна система оплати праці – сукупність правил, що забезпечують порівняльну оцінку праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, важливості галузі та інших факторів, що характеризують якість праці.

Тарифна сітка – коефіцієнти, що надаються працівникам відповідно до їх кваліфікації. Вона формується на основі: тарифної ставки працівника першої категорії, яка встановлюється в розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати; міжкваліфікаційні (між робочі) коефіцієнти тарифних ставок. Тарифна сітка встановлює коефіцієнти, що відповідають заробітній платі працівників різної кваліфікації. Вона є, власне, переліком тарифних розрядів та відповідних тарифних коефіцієнтів. З 1993р. в Україні запроваджено єдину тарифну сітку категорій та коефіцієнтів заробітної плати працівників державних організацій та підприємств. Вона складає 29 тарифних розрядів, які поширюються на всіх працівників компанії, діапазон тарифних коефіцієнтів становить 1:13,8.

1. Тарифна ставка (заробітна плата) першого тарифного розряду

визначається на основі встановленої мінімальної ставки заробітної плати.

2. Тарифні ставки (заробітна плата) наступних категорій та груп помножуються на множинні тарифні ставки першої категорії до тарифних коефіцієнтів тарифного розряду та груп тарифних коефіцієнтів.

3. Кожному, з другого по одинадцятий, тарифному розряду відповідає дві групи, а з дванадцятого по п'ятнадцятий – три групи тарифних коефіцієнтів. Виходячи з цих груп кожному тарифному розряду встановлюється відповідно два або три фіксованих розміри тарифних ставок. Встановлення на підприємствах, в установах, організаціях конкретних розмірів фіксованих тарифних ставок робітникам одного розряду здійснюється з урахуванням результатів їх роботи.

Тарифні ставки – суми, які нараховуються за певний проміжок часу (годин, день) працівникам відповідної кваліфікації (розряду). Наприклад, працівнику першого розряду за одну годину нараховується одна гривня, а працівнику шостого розряду – шість гривень. Її абсолютна величина визначається згідно зі встановленим державою мінімальним розміром заробітної плати, тобто таким, що нижче за нього все же можна платити працівникові за виконану норму робочого часу. Відтак розмір оплати праці не може бути нижчим від встановленої державою мінімальної заробітної плати навіть за невиконання норм виробітку чи виготовлення бракованої продукції з вини працівника.

Тарифно-кваліфікаційні довідники у вигляді Єдиного кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників (ЄТКД) – це збірник нормативних актів, що містять кваліфікаційні характеристики робіт і процесій, згруповані за виробництвами та видами робіт. ЄТКД призначено для тарифікації робіт, надання кваліфікаційних розрядів робітникам, а також для формування навчальних програм підготовки їх підвищення кваліфікації робітників.

Кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативними документами, в яких подається загальногалузеві кваліфікаційні характеристики цих категорій працівників. У них зазначаються посадові

обов'язки, вимоги до знань і стажу роботи за спеціальністю, рівня та профілю підготовки керівників, спеціалістів і службовців.

Тарифна система оплати праці використовується при розряді роботи за складністю, а працівники – залежно від кваліфікацій та відповідності за категоріями тарифної сітки. Це основа формування та диференціації заробітної плати.

Тому система оплати праці поділяється на дві форми : відрядну та погодинну, які в свою чергу мають різновиди.

Відрядна форма заробітної плати – система, при якій заробіток залежить від обсягу виконаної роботи, вимагає якості. У цій формі заробітна плата виплачується відповідно до встановлених норм і ставок виходячи з категорії виконаної роботи. Кваліфікаційна (тарифна) категорія, присвоєна працівникові, є основою для надання йому можливості виконувати роботу відповідної складності. Основними умовами використання відрядної оплати праці є наявність кількісних показників праці, які безпосередньо залежать від окремого працівника і можуть бути точно враховані, а також необхідність стимулювати зростання виробництва та реальні можливості збільшення виробітку на конкретному робочому місці.

Використання цієї форми оплати праці вимагає створення обґрунтованих форм виробництва, точного обліку їх роботи та, що найголовніше, не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушення технологічних режимів безпеки, а також надмірного споживання сировини та матеріалів енергії.

Відрядна оплата праці має два різновиди:

- пряма відрядна форма оплати праці;
- непряма відрядна форми оплати праці.

При прямій відрядній формі оплати праця працівника винагороджується по відрядним розцінкам за одиницю обігу незалежно від рівня виконаних норм виробки (формула 1.1):

$$D_{ПВС} = p \times v \quad (1.1)$$

де, $D_{ПВС}$ – заробіток;

p – відрядна розцінка;

v – обсяг якісно виконаних робіт.

Розцінка визначається діленням погодинної тарифної ставки на норму виробітку або множенням погодинної тарифної ставки на норму часу (у годинах) та виготовлення одиниці продукції.

При відрядно-прогресивній оплаті праці робочого, об'єм робіт, виконаних зверх норми, сплачується по збільшених розцінках (формула 1.2):

$$D_{В\text{ ПРОГ}} = p \times n_0 + p_i \times n_i \quad (1.2)$$

де, $D_{В\text{ ПРОГ}}$ – заробіток;

p – звичайна відрядна розцінка;

n_0 – виконані роботи в межах встановлених норм;

p_i – ступінь виконаного завдання;

n_i – роботи, виконані понад нормативний (базовий) рівень.

Застосування цієї системи, як правило, обмежується підрозділами, які обмежують діяльність усього підприємства, оскільки немає стимулу підвищувати якість продукції чи послуг.

При відрядно-преміальній – виплачуються премії по відрядним розцінках зверх заробітку за досягненні результати роботи (формула 1.3):

$$D_{ВПС} = p \times v + t \quad (1.3)$$

де, $D_{ВПС}$ – заробіток;

p – відрядна розцінка;

v – обсяг якісно виконаних робіт;

m – премія.

Непряма форма оплати праці використовується для оплати праці допоміжних робітників. У той же час дохід допоміжних робітників залежить від результатів роботи працівників, яких вони обслуговують. Це стосується виплати заробітної плати категоріям допоміжних робітників (налагоджувачів, ремонтників, кранівників) робота, яких не вимірюється та не обліковується, але головним чином визначає рівень виробництва основних робітників. Розраховується за наступною формулою 1.4:

$$D_{\text{НВС}} = s \times t \times k_{\text{ВН}} \quad (1.4)$$

де, $D_{\text{НВС}}$ – заробіток;

s – погодинна тарифна ставка;

t – фактично відпрацьована кількість годин цим робітником;

$k_{\text{ВН}}$ – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

Відрядна заробітна плата може бути індивідуальною та груповою (бригадною). При останній заробітна плата за виконані роботи розподіляється між членами бригади пропорційно розрядах робітників та кількості відпрацьованих ними годин.

Акордна оплата праці – одна з форм заробітної плати, яка є різновидністю відрядної заробітної плати. Її сутність полягає у тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із діючих норм часу та розцінок. Існує також акордно-преміальна оплата праці, при якій виплачуються премії за досягненні показники в роботі.

Для обліку витрат робітників – підприємців використовуються такі

документи:

- наряд на відрядну роботу, який може бути індивідуальним або бригадним;
- маршрутний лист на інші.

У наряді вказується обсяг вироблених робіт, сума заробітної плати, склад членів бригади, відпрацьований кожний час, розраховується коефіцієнт трудової участі у відповідності з яким розраховується премія робочим. Наряд закривається по мірі виконання завдання: він підписується бригадиром.

Акордний наряд застосовується в бригадах «кінцевої продукції». Заробітна плата визначається відповідно до калькуляції, що прикладена до акордного наряду.

Недоліком наряду є те, що неможливо встановити хто винен у виготовленні бракованих виробів. Усі недоліки наряду усуваються у маршрутному листі, там вказується весь технологічний ланцюг і можливо прослідити на якій операції був зроблений брак. Групуєчий розрахунок проводиться у відомості або карточки.

Порівняно із прямою відрядною оплатою за акордної заздалегідь визначені обсяги робіт і термін їх виконання, відома сума заробітної плати за нарядом залежно від виконання завдання. Ця система заохочує до скорочення строків виконання робіт і тому використовується, перш за все, при усуненні наслідків аварій, термінових ремонтах, будівельних роботах тощо. Потрібно враховувати необхідність суворого контролю якості, додержання правил безпеки праці при застосуванні цієї системи оплати праці.

Введення ринкових відносин та відповідні структурні зміни в економіці вимагають розробки нових заходів щодо вдосконалення системи оплати праці. Серед них – запровадження погодинної заробітної плати.

Погодинна заробітна плата – розрахунок заробітної плати залежить від фактично відпрацьованого часу та норми виплати за одиницю часу.

Погодинна заробітна плата є формою заробітної плати і передбачає обчислення заробітної плати працівників за домовленістю сторін або в

колективному договорі, визначеною колективним договором та виходячи з кількості відпрацьованих годин за обчислювальний період.

Існує два типи погодинної заробітної плати:

- проста погодинна заробітна плата;
- погодинно-преміальна.

Звичайна погодинна заробітна плата визначається залежно від обсягу робочого часу та кваліфікації працівника. Для робітників з погодинною оплатою праці ставка заробітної плати визначається виходячи з погодинної ставки та кількості відпрацьованих годин. Дохід розраховується за такою формулою 1.5:

$$D_{\text{ПП}} = s \times t \quad (1.5)$$

де, $D_{\text{ПП}}$ – заробіток;

s – погодинна тарифна ставка відповідного розряду;

t – кількість відпрацьованих годин.

Через недостатній вплив на кількість і якість праці почасового робітника цю систему застосовують досить рідко.

При погодинно-преміальній оплаті додатково вводиться преміювання за якісне та своєчасне виконання завдань. Обов'язковою умовою преміювання є використання місячного плану по технологічних етапах та обслуговування робітникам робочих місць, а також відсутність браку та простоювання машин та обладнання. Премії робочим нараховуються по місячним результатам роботи пропорційно відпрацьованому часу. Їх межовий розмір не повинен перевищувати 70% заробітку по тарифним ставкам. Документом по обліку відпрацьованого часу робітникам з погодинною заробітною платою є табель. Табель служить для обліку та контролю робочого часу, нарахування заробітної плати при погодинній формі оплати праці, складання звітності про чисельність і склад працівників.

При погодинно-преміальній системі окрім тарифного заробітку працівник одержує премію за досягнення певних кількісних показників. Загальний заробіток визначається за формулою 1.6:

$$D_{\text{ПРЕМ}} = s \times t + m \quad (1.6)$$

де, $D_{\text{ПРЕМ}}$ – заробіток;

s – погодинна тарифна ставка відповідного розряду;

t – кількість відпрацьованих годин;

m – премія.

При використанні почасово-преміальної системи із використанням стандартизованих завдань заробіток може складатися з трьох частин:

- погодинна заробітна плата, обчислена пропорційно відпрацьованим годинам та доплатам за професіоналізм та інтенсивність праці;
- додаткова плата за виконання стандартизованих завдань, яка нараховується у відсотках від погодинної ставки;
- бонуси за зниження трудомісткості виробів або робіт.

Одним із видів почасово-преміальної є система оплата праці, що використовується на підприємствах усіх галузей економіки. За цією системою оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер (комірники, вагарі, прибиральники та ін.).

Загалом погодинна заробітна плата застосовується у таких випадках:

- часта зміна змісту та послідовність операцій не дозволяє встановити індивідуальну норму виробітку;
- немає необхідності стимулювати зростання виробництва або якщо це може знизити якість продукції (послуг). Існує суворе регулювання витрат робочого часу безпосередньо на обладнання, технологію чи організацію виробництва (автоматичні та конвеєрні лінії, апаратні процеси тощо).

Доцільно застосовувати таку систему оплати праці на підприємствах та

в організаціях промислового сектору, для яких основним критерієм ефективності виробництва є вимоги якості продукції при обмеженій її кількості.

В умовах формування ринкової економіки все більшого поширення набуває контрактна система оплати праці, яка використовується на підприємствах разом із системою оплати праці.

Контракт – це особливий вид трудового договору між працівником та власником бізнесу. За контрактом працівник зобов'язаний виконати роботу, зазначену в цьому контракті та внутрішньому розпорядку, а власник або його представник зобов'язаний оплатити працівникові та забезпечити необхідні умови для роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін.

Введення погодинної заробітної плати відповідає інтересам певних верств населення. Вони не працюють на постійній основі, наприклад: жінки з маленькими дітьми, молоді люди, які поєднують роботу та навчання, люди з обмеженими можливостями, літні працівники з обмеженими можливостями та ті, хто зацікавлений у роботі за сумісництвом [7, с. 300].

Важливою умовою ефективного використання погодинної форми оплати праці для всіх категорій працівників є розробка нормативів можливих досягнень на підприємствах. Ці нормативи можуть бути встановлені майже для всіх показників виробничо-господарської діяльності, підрозділів, дільниць, цехів, відділів, галузей. Тарифну зарплату слід виплачувати залежно від рівня виконання цих завдань.

Слід також мати на увазі, що широке використання погодинної заробітної плати вимагає високої організаційної підтримки виробництва сировини, напівфабрикатів, інструментів, енергії, транспорту, ремонту з боку технологічних та виробничих служб підприємства.

В контексті переходу до ринкових відносин необхідно дуже відповідально підходити до організації колективних платіжних систем, особливо контрактних та орендних спільнот. Необхідно враховувати умови

при визначенні доцільності на необхідності колективних форм організації та винагороди. Вони найкраще підходять там, де об'єднання робітників у трудовому співтоваристві технологічно визначено, тобто спільні зусилля робітників потрібні для завершення єдиного технологічного циклу, а кінцевий результат виробництва є прямим результатом колективної праці.

Існує дві основні групи робіт, які відповідають цим вимогам:

1. Роботи по сумісному обслуговуванню апаратів, агрегатів, великого обладнання, збору і монтажу великих об'єктів (виробів), а також багато видів важких робіт, що не можуть виконуватись окремими робітниками. Для такої роботи характерна така технологічна послідовність окремих операцій усього технологічного комплексу, яка через різну складність певних видів робіт не має однакового навантаження під час заміщення робітників лише за спеціальністю. Можливість комплексної взаємозамінності дозволяє зробити працю робітників не такою монотонною, що добре відображається на продуктивності праці.

2. Роботи конвеєрного типу, при яких досягнення кінцевого результату вимагає точної роботи кожного робітника, синхронізованої з його робочим часом, а заміна на місцях не дозволяється. У цьому випадку кожен працівник регулярно забезпечує фронт роботи іншими працівниками, а обсяг роботи кожного наступного працівника повністю залежить від роботи попереднього. Витрати праці кожного працівника безпосередньо відображається в кінцевих результатах виробництва і можуть бути виміряні кількістю готової продукції.

Існує два типи заробітної плати: номінальна та реальна.

Номінальна заробітна плата – це грошовий вираз, який отримує працівник відповідно до кількості та якості, отриманої за його роботу.

Реальна заробітна плата – це сума матеріальних і духовних ресурсів, яка може бути реалізована в номінальній платі. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати та рівня цін на товари та послуги [8].

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ, ОБЛІК ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «СВК ІМЕНІ ФРУНЗЕ»

2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства

Об'єктом дослідження є товариство з обмеженою відповідальністю «Сільськогосподарський кооператив ФРУНЗЕ» – юридична особа українського законодавства, основна мета якої полягає у задоволенні потреб України та всього населення в сільськогосподарській продукції та отримання доходу в інтересах своїх засновників.

Характер господарської діяльності СВК: технічні та зернові культури (крім рису), овочі, фрукти, молочні, борошняні та хлібобулочні культури, обробка ґрунту та збирання врожаю.

Предметом діяльності аграрної фірми є сільськогосподарське виробництво та реалізація товарної продукції та сировини; переробка сільськогосподарської продукції власного виробництва; оптова та роздрібна торгівля власного виробництва та придбаних товарів.

Юридична адреса: 72202, Запорізька обл., Веселівський р-н, смт Веселе, вул.. Козацька, 39.

Директор ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» – Волков Сергій Гавриїлович, головний бухгалтер – Дмитрієва Анна Сергіївна. У цьому сільськогосподарському комплексі працює 120 чоловік.

Загалом, сільськогосподарська спеціалізація – це концентрація виробництва певних видів продукції чи послуг у відповідних територіальних одиницях окремих підприємствах та їх виробничих підрозділах. Показником спеціалізації є структура товарної продукції. Крім того, це відображається на структурі валової продукції, ріллі, витратах праці по галузях.

ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» – сільськогосподарське підприємство, яке вирощує культури в Запорізькій області (пшениця та соняшник, до 2020 року – ячмінь). В таблиці 2.1. відображається реєстраційна інформація підприємства.

Таблиця 2.1 – Реєстраційні дані ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

Показник	Значення
Код ЄДРПОУ	36648954
Телефон	
Площа землі, тис.га	1,40
Щорічний врожай зернових, тис.т	1,00
Щорічний врожай пшениці, тис.т	0,40
Щорічний врожай соняшника, тис. т	2,10

На рисунку 2.1 наведено організаційну структуру підприємства.

Організаційна структура визначає рівень відповідальності, ступінь передачі повноважень, прав та відповідальності працівників та її вплив на швидкість прийняття рішень.

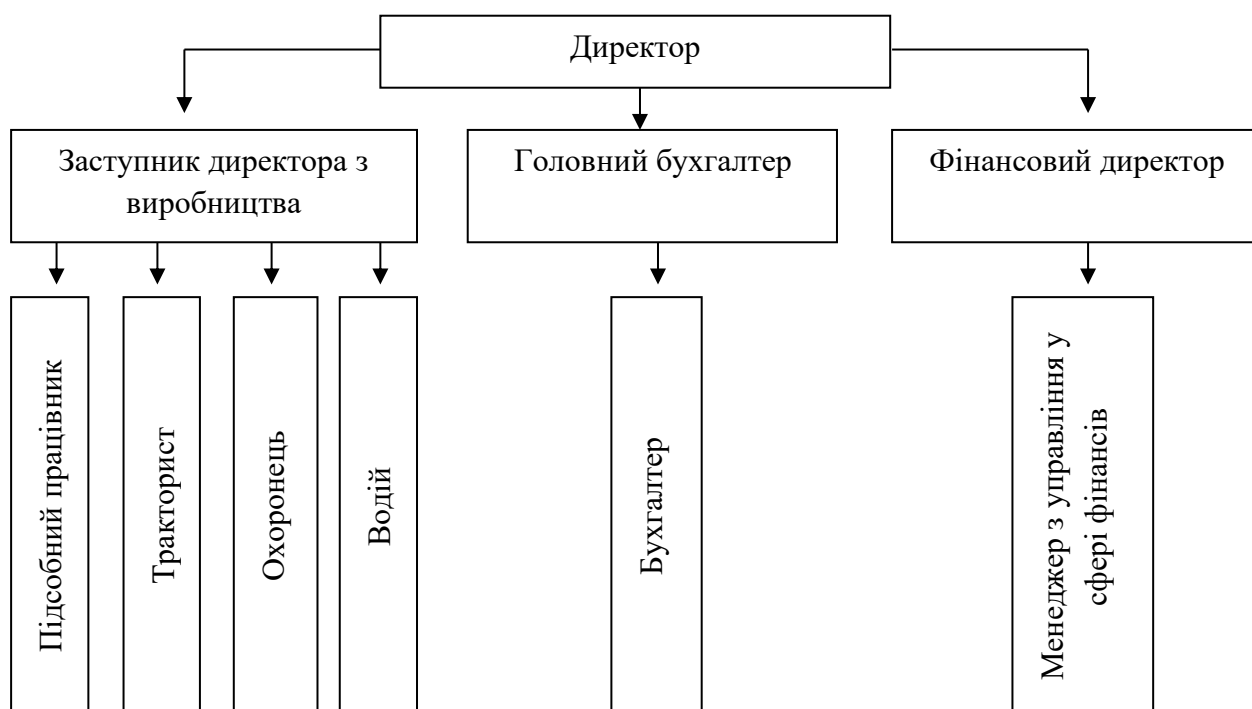


Рисунок 2.1 – Організаційна структура ТОВ «СВК ІМЕНІ ФРУНЗЕ»

Виконання облікових робіт покладено на бухгалтерську службу.

Бухгалтерію очолює головний бухгалтер. Йому підпорядковуються заступник головного бухгалтера та бухгалтери відділів. Бухгалтерія складається з чотирьох розділів:

1. Виробничий відділ;
2. Матеріальний відділ;
3. Розрахунковий відділ;
4. Каса.

ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» підтримує автоматизовану форму бухгалтерського обліку. Застосування автоматизованих форм бухгалтерського обліку дозволяє пришвидшити інформаційний процес та передати його всім сторонам.

Програмний комплекс 1С : Підприємство має гнучкі можливості бухгалтерського обліку:

- комплексний облік багаторівневого плану рахунків;
- план рахунків;
- бухгалтерський облік та облік валютних надходжень;
- кількісний облік;
- члени різних компаній в одній базі даних.

Введення інформації в 1С : Підприємство можна організувати шляхом введення інформації через різні рівні автоматизації:

- режим ручного введення операцій;
- режим стандартних операцій;
- режим автоматичного створення операцій з документами.

Складовими системи програм 1С : Підприємства є:

- технологічна платформа;
- конфігурація.

Інформація, що вводиться в 1С : Підприємство, є операцією, яка відображає ділову діяльність компанії. Операції можуть виконуватися вручну або автоматично на основі документів, що вводяться в систему. Під час роботи

з цими документами можна створювати бухгалтерські журнали.

1С : Підприємство включає набір стандартних звітів, які дозволяють бухгалтерам отримувати інформацію в будь-який час з деталями, необхідними в різних підрозділах. 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.

Структура та зміст регульованих звітів визначаються різними державними органами, тобто призначені для подання різним регуляторним органам.

Конфігурація 1С : Підприємство дозволяє адаптувати складні програми до характеристик корпоративного бухгалтерського обліку та конкретних параметрів(наприклад, код рахунку, субрахунок, аналітичний рахунок, імена, податкові ставки).

Грає належну роль зберігання документів у правильному формуванні бухгалтерського обліку. Раціональна система зберігання не тільки забезпечує цілісність зберігання документів протягом встановленого законодавством періоду, а й дозволяє використовувати її в будь-який час для отримання декількох сертифікатів.

Основні бухгалтерські документи, бухгалтерські звіти та баланси обробляються до їх передачі до архіву спеціальної бухгалтерії або закритого офісу відповідальної компанії, затвердженої головним бухгалтером. Саме тому на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» встановлено терміни зберігання документів підприємства з бухгалтерського обліку та кадрового діловодства.

Бухгалтерія ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» централізована, всі облікові засоби здійснюють в бухгалтерії центральної контори підприємства. У штаті виробничого підрозділів є обліковці, які ведуть облік з використанням реєстрів. Обліковий апарат бухгалтерії складається з 10 чоловік.

У таблиці 2.2 представлено економічний паспорт ТОВ «СВК ФРУНЗЕ».

Таблиця 2.2 – Економічний паспорт підприємства ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» за 2018-2020 рр.

№ п/п	Показник	2018	2019	2020	Відхилення (±, %)					
					2019 до 2018		2020 до 2018		2020 до 2019	
					+, -	%	+, -	%	+, -	%
1.	Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	47263	42510	50372	-4753	89,94	3109	106,58	7862	118,49
2.	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	40579	39108	39025	-1471	96,37	-1554	96,17	-83	99,79
3.	Валовий прибуток, тис. грн.	6584	3402	11347	-3182	51,67	4763	172,34	7945	333,54
4.	Чистий прибуток, тис. грн.	3919	-645	4514	-4464	-16,88	695	118,20	5159	-699,84
5.	Рентабельність продукції, %.	1,16	1,07	1,29	-0,09	92,24	0,13	111,21	0,22	120,56
6.	Рентабельність активів, %.	7,85	1,36	9,26	-6,49	17,32	1,41	117,96	7,89	680,15
7.	Середньорічна кількість персоналу, осіб.	135	125	120	-10	92,59	-15	88,89	-5	96,0
8.	Річний фонд оплати праці, тис. грн.	10180	9953	9221	-227	97,77	-959	90,58	-732	92,65
9.	Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	712,5	569,5	738,1	-143	-20,07	25,6	3,59	168,6	29,60
10.	Середньорічна вартість оборотних коштів, тис. грн.	11010,95	24042,65	46643,95	13031,7	118,35	35633	323,61	22601,3	94,01

Отже, загальний обсяг реалізованої продукції як в натуральних, так і в грошових одиницях досяг найбільшого значення у 2019 р, коли було вирощено 29,92 т. насіння соняшника та 16,05 т. пшениці, що досягнуто за рахунок зростання врожаю соняшникового насіння. При цьому спостерігається стабільне зростання обсягів реалізації пшениці.

Таким чином, ціна на пшеницю за період зросла на 115,1 грн./т. або 47,1%, а ціна на насіння соняшнику зросло на 705,6 грн./т. або 166%.

Отже, діяльність підприємства є прибутковим та рентабельним, а його незначна кількість співробітників здійснюють обслуговування всього виробничого процесу, починаючи з закупівель, закінчуючи ціноутворенням та пошуку клієнтів для реалізації продукції.

Слід зазначити, що діяльність сільськогосподарського підприємства ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» значною мірою залежить від наявності та використання його можливостей Ліквідність, прибутковість, фінансова стійкість – це показники, що визначають загальну фінансову спроможність підприємства.

Таблиця 2.3 – Аналіз ліквідності фінансового потенціалу за даними фінансової звітності ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

Показник	Роки			2020 до 2018 рр.
	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5
Загальний коефіцієнт покриття (платоспроможності)	3,71	2,50	2,04	-1,67
Коефіцієнт поточної (загальної) ліквідності	1,22	0,82	0,69	-0,54
Коефіцієнт швидкої ліквідності	1,22	0,82	0,69	-0,54
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,15	0,11	0,03	-0,12
Чистий оборотний капітал	23904	20027	18824	-5080
Частка оборотних коштів в активах, %	67,32	70,52	75,70	+8,38
Частка власний оборотних коштів у покритті запасів, %	149,24	148,54	150,63	+1,39
Частка запасів у оборотних активах, %	67,00	67,32	66,38	-0,62

Згідно з аналізом, проведеним на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ», коефіцієнт поточної ліквідності та коефіцієнт покриття розраховуються окремо, але аналізована компанія не має довгострокових зобов'язань, тому величина цих

коефіцієнтів однакова, а тенденція їх зростання у 2018-2020 роках позитивна.

За 2018-2020 рр. величина коефіцієнта швидкої ліквідності перевищила межу граничного значення та мала тенденцію до зростання. Однак у 2020 році порівняно з 2018 роком зменшився, що може свідчити про фінансовий ризик.

Значення коефіцієнта абсолютної ліквідності, показує частку боргу компанії, вона є дуже малою у порівнянні з попередніми роками, і в 2020 році лиши 3% боргу будуть погашені негайно.

За період з 2018 по 2020 роки величина частки оборотних коштів зростає з 68% у 2018 році до 76% у 2020 році. За розглянутий період вартість частки запасів у оборотних активах зростає на 76%. Це може свідчити про збільшення частки запасів у оборотних активах аналізованого підприємства.

Для оцінки реального рівня ліквідності підприємства необхідно додатково створити баланс ліквідності та проаналізувати ліквідність балансу.

Таблиця 2.4 – Баланс ліквідності підприємства ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

Активи	2018	2019	2020	Пасиви	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8
Найбільш ліквідні (A1)	2696	3030	1060	Термінові пасиви (П1)	8687	9688	11261
Швидко ліквідні (A2)	1229	4368	6199	Короткострокові пасиви (П2)	0	3700	6826
Повільно ліквідні (A3)	28813	26017	29652	Довгострокові пасиви (П3)	0	0	0
Складно ліквідні (A4)	15892	13971	11850	Постійні пасиви (П4)	39796	33998	30674

Проаналізувавши стан підприємства протягом 3 років, видно, що:

1. Перша нерівність ($A1 \geq П1$) не виконується щороку, тобто підприємство стикається з проблемами ліквідності балансу, оскільки не має найбільш ліквідних коштів для виконання своїх безпосередніх зобов'язань;

2. Друга нерівність ($A2 \geq П2$) виконана, тобто вона має ліквідний баланс порівняно зі своїми короткостроковими зобов'язаннями крім 2020 року;

3. Третя нерівність ($A3 \geq П3$) була виконана через відсутність довгострокових зобов'язань на підприємстві;

4. Четверта нерівність ($A4 \leq \Pi4$) виконана, тобто підприємство має власні оборотні кошти і дотримується мінімальних умов фінансової стійкості.

Таблиця 2.5 – Аналіз коефіцієнтів стійкості фінансового потенціалу за даними фінансової звітності ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

Показник	Роки			2018 до 2020
	2018	2019	2020	
Коефіцієнт фінансової залежності(автономії, концентрації власного капіталу)	0,81	0,71	0,63	-0,18
Коефіцієнт фінансової залежності	1,22	1,39	1,58	0,36
Коефіцієнт концентрації поточної заборгованості	0,18	0,28	0,37	0,19
Коефіцієнт фінансового левериджу (фінансового ризику)	0,22	0,39	0,59	0,37
Коефіцієнт маневреності оборотних активів	0,73	0,60	0,39	-0,34
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,60	0,60	0,61	0,01
Коефіцієнт залучених джерел в необоротних активах	0,10	0,37	0,49	0,39
Коефіцієнт поточних зобов'язань	0,99	0,93	0,95	-0,04

Аналіз даних таблиці 2.5 показує, що ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» займає позитивні позиції за низкою показників своєї фінансової стійкості. Зокрема, коефіцієнт автономії в 2020 році становить 0,62 при нормативному значенні не нижче 0,5, при чому відбулося зменшення значення цього показника на 0,18 пунктів.

Значення коефіцієнта фінансової залежності є позитивним. При нормативному значенні не більше 2,0 в 2018 році значення цього показника становило 1,22, а в 2020 році відбулося його зростання на 0,36 пункти, що склало 1,58.

Показники маневреності власних оборотних коштів та частки власних оборотних коштів у їх загальній сумі є позитивними, завдяки тому, що підприємство має власні оборотні кошти.

Показники рентабельності використовуються для оцінки ефективності створення фінансового потенціалу. Рентабельність підприємства відображає рівень прибутковості його діяльності. Аналіз рентабельності - це дослідження рівня та динаміки коефіцієнтів фінансової прибутковості, які є відносними

показниками фінансової ефективності підприємства.

Розглянемо детальніше розрахунки рентабельності даного підприємства у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Показники рентабельності ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

Показники	Роки			2018 до 2020
	2018	2019	2020	
Валова рентабельність виробничих витрат	32,29	19,11	17,14	-15,15
Рентабельність операційної діяльності	5,93	5,84	10,10	4,17
Рентабельність господарської діяльності	5,25	6,76	9,68	4,43
Чиста рентабельність виручки від реалізації продукції	4,22	5,44	7,72	3,49
Рентабельність активів	9,00	18,00	19,65	10,64
Рентабельність власного капіталу	0,32	0,72	0,81	0,50
Рентабельність реалізації продукції	26,07	14,42	9,38	-16,69

Показники прибутковості основної діяльності, мають позитивне значення, що свідчить про ефективність господарської діяльності ТОВ «СВК ФРУНЗЕ». Бачимо, що у 2018 році відбулося зниження обрахованої групи, але вони залишаються в межах норми. Підприємству слід вжити заходів щодо оптимізації структури фінансових результаті, а також аналізувати зусилля щодо збільшення доходів. Таким чином, на основі балансу та звіту про фінансові результати ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» робимо висновок, що підприємство є стабільним, незалежним від кредиторів. Підприємство ефективно використовує власні ресурси і має тенденцію до збільшення доходів.

2.2 Документальне забезпечення обліку розрахунків з оплати праці

В Україні організація заробітної плати здійснюється відповідно до чинного законодавства: генеральна угода на державному рівні, галузеві та регіональні угоди, взаємна угода, трудовий договір, інші внутрішні норми

(рисунок 2.2) [36].

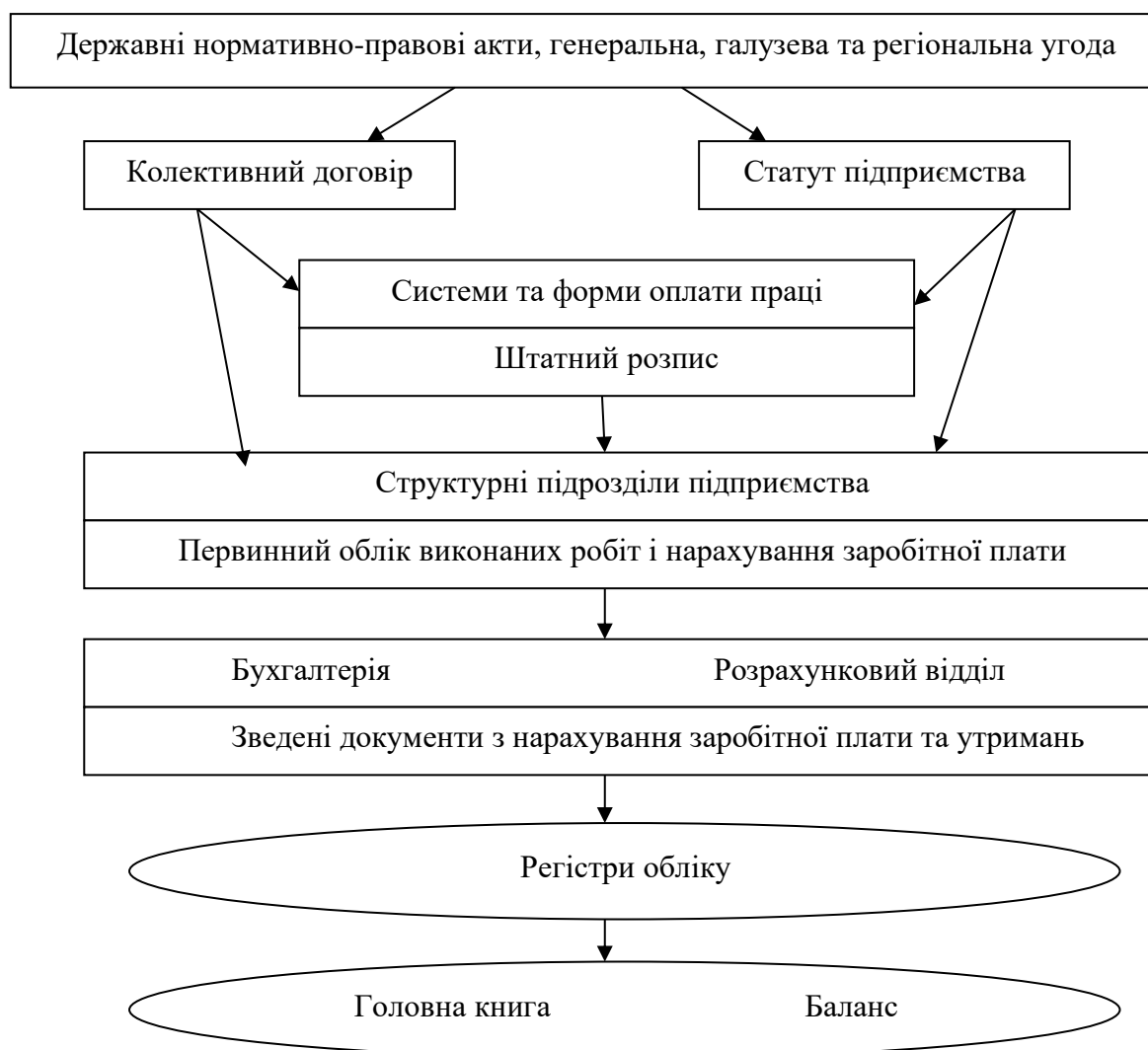


Рисунок 2.2 – Загальна схема організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці

Управління діяльністю, особливо пов'язаними з нею операціями, вимагає компенсації працівникам компанії, вимагає регулярного та надійного обліку операцій на основі достовірної інформації, отриманої з основних документів.

Заява про прийняття на роботу надається на підставі заповненого трудового договору. Це основний документ, який працівники повинні подати під час прийому на роботу як трудову книжку і зберігається в головній будівлі.

Трудові книги відкриті для всіх працівників, які працюють понад 5 днів, включаючи працівників, що працюють за сумісництвом. Трудова книжка про прийняття на роботу та звільнення працівників заповнюється відповідно до письмового трудового договору, укладеного з працівником.

На підставі форми заяви видається наказ про роботу з деталями: прізвище, ім'я, по батькові, посада працівника, початок роботи, умови та винагороди. У деяких випадках в наказі працівника можуть бути вказані додаткові обставини, наприклад, тривалість договору.

Тести для перевірки придатності працівників для виконання подібних завдань, таких як доручення. Після підписання наказу керівник впізнає працівника та робить відповідний запис у своєму списку справ.

Особова картка відкривається для кожного працівника і заповнюється на підставі опитування працівників та відповідних документів (паспортів, трудових книжок, документів про освіту).

Відпустка надається працівникам за наказом надання відпустки. Наказ повинен містити ваше прізвище, ім'я, по-батькові, посаду, місце роботи, дату початку та період відпустки, а також зазначений час. Після введення наказу про відпустку в посвідченні працівника робиться відповідний запис.

Накази про звільнення видаються на підставі заяви наказом керівника. Накази про звільнення зазвичай містять прізвище, ім'я, по батькові, посаду, дату та причини звільнення, а також положення, що стосуються компенсації згідно з українським трудовим законодавством, інтересами та чинним законодавством. У день звільнення працівникові видається копія трудового стажу та повідомлення про звільнення.

Переведення працівників на інші створені посади здійснюється на підставі наказів та розпоряджень керівника або розпоряджень працівників. Розділ управління замовленнями повинен містити ім'я та по батькові працівника, а також попередню посаду. Дата та тривалість передачі. Причини переведення на іншу посаду, а також компенсації, пільги та умови компенсації, передбачені чинним законодавством.

Наказом Державного комітету статистики України № 489 від 5 грудня 2008 р. затверджено наступні типові форми первинних облікових документів статистики праці [37].

Облік розрахунків з працівниками базується на обліку особового складу (табл. 2.7).

Таблиця 2.7 – 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)

Штатний розпис – це перелік посад на підприємстві із зазначенням розміру та розміру заробітної плати. На основі штатного розкладу керівники приймають рішення з кадрових питань, включаючи працевлаштування, переведення працівників на інші робочі місця, встановлення заробітної плати та тарифів залежно від конкретних посад працівників.

У свою чергу відділ кадрів керується штатним розкладом та підбирає персонал, визначає додатковий персонал (додаткові витрати), аналізує якість персоналу, дає рекомендації щодо вдосконалення та створює необхідні документи. Створює інформаційні звіти та довідкові документи за рецептами.

Положення про бухгалтерський облік визначає основні завдання, функції, права, обов'язки та відповідальність служби бухгалтерії.

Положення про винагороду містять інформацію про загальні принципи, системи та форми компенсації різним категоріям працівників. Перелік додаткових витрат, пільг, компенсацій сумою тощо.

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

Графік робочого часу розроблений з метою обліку використання робочого часу та регулювання дотримання трудової дисципліни працівниками компанії. Табелі є персональним списком працівників цеху, відділу і зберігається шляхом заповнення алфавітного порядку працівників.

Завдання табельного обліку робочого часу працівників показано на рис. 2.3.

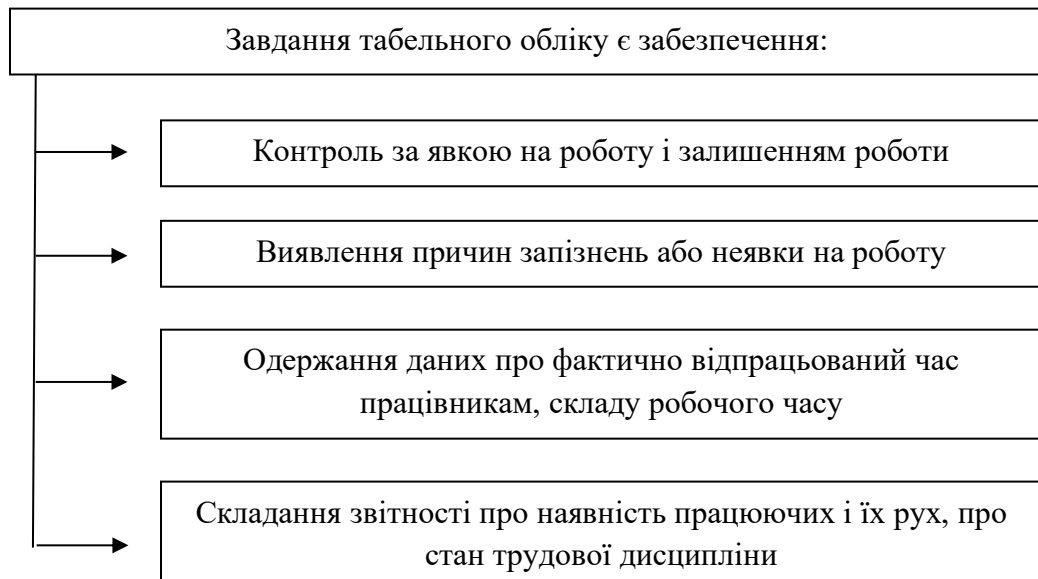


Рисунок 2.3 – Завдання табельного обліку робочого часу працівників

Табелі обліку робочого часу зберігаються по одному для кожного структурного підрозділу (майстерні, відділу, бригади тощо), зарплатою, майстром тощо. На основі табеля за місяць до цього, його слід інтегрувати у звітну картку за кілька днів до початку розрахункового періоду. Ввести у розділ прізвища, ім'я та по-батькові нового працівника та видалити інформацію про звільнення працівника в порядку надходження.

Цей документ використовує спеціальні символи (шифрування) інформація про час, відпрацьований кожним працівником протягом місяця:

- робочий час, включаючи надурочні роботи вночі, вечір, вихідні та святкові дні;
- невідпрацьований робочий час із зазначенням причини.

В кінці місяця належним чином оформлений табель буде надіслано до бухгалтерії. Згідно з цим документом, буде проаналізовано використання робочого часу, і виплачується заробітна плата працівникам, які працюють у робочий час.

Управління документами в компанії може здійснюватися наступними способами:

- жетонним, заснований на використанні жетонів, прикріплених до реєстраційних номерів працівників. Кількість жетонів на підприємстві відповідає обліковому складу працюючих;
- картковим, що містить використання контрольних годин, на якій автоматично відображається робочий час кожного працівника в його картці;
- пропускна система, за допомогою якої працівники отримують свої перепустки, коли йдуть на роботу, і повертають їх після роботи.

Заробітна плата виплачується працівникам, які працюють у спокої, залежно від кількості виробленої продукції та кількості виконаних робіт (наданих послуг). Підприємства використовують різні системи обліку виробництва, залежно від технічних процесів та організації виробництва.

Виробничий облік відомий як поєднання способу відображення інформації про кількість виробленої продукції (виконаної роботи, наданих послуг) в основному джерелі.

За ставкою оплати праці робітників (бригади) формується на підставі індивідуальних інструкцій з роботи (бригади), що направляється до бухгалтерії.

Маршрутний лист надається для відповідної партії продукції та для всього маршруту її переробки в цеху. Цей документ показує виробничі операції (від початку до кінця), які фактично визначають виробничий процес. У документі зазначається кількість відпрацьованих годин та кількість продукції (робіт, послуг). Згідно із заявою, існує невиплачена заробітна плата за продукцію, яка відповідає певним технічним характеристикам та якості.

Заробітна плата водія службового автомобіля обчислюється на підставі

графіка робочого часу та проїзних документів, що дозволяють підприємству їхати автомобільним транспортом, і видається за день (зміну).

Дорожні листи містять кількість документів та дату редагування, дату відправлення транспортного засобу та обов'язки, які виконує водій. Після повернення машини в гараж оформляються (заповнюються) проїзні документи. Визначається кількість споживаного палива (тони пройдених миль) та робочий час водія. Потім документи надаються до бухгалтерії.

Оплата за години, коли працівники не працюють (займаються державними справами, оплачують години за вибором матерів для догляду за дітьми віком до 1 року, відрахування додаткових робочих днів навколо середньої зарплати для підлітків тощо) та відсутність помилок в бухгалтерському посвідченні компанії та інших простих бухгалтерських довідках працівника на підставі інших документів, що підтверджують право на додаткові витрати.

Компенсація за скорочення робочого часу оплачується за один робочий день.

Працівники, що працюють за сумісництвом, отримують зарплату за фактично виконану роботу. Компенсація підприємства базується на індивідуальному внеску кожного працівника з урахуванням кінцевих результатів роботи підприємства. Максимальна зарплата не обмежена.

У разі призупинення роботи з необережності працівника, йому не виплатять гроші. Крім того, у період бездіяльності зарплата обчислюється на основі простих листів, які зменшуються більш ніж на половину ставки працівника.

Для подорожей працівники подають заявки, вказуючи тип відпусток та кількість календарних днів. Відділ кадрів робить запис в особистій картці із зазначенням дати відпустки. Потім заява підписується директором і передається в бухгалтерію, яка базується на додатковій зарплаті.

2.3 Аналітичний та синтетичний облік витрат на оплату праці

Для узагальнення інформації про розрахунки з працівниками у ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» використовується балансовий рахунок 66 «Розрахунки з оплати праці», який має такі субрахунки:

- 661 «Розрахунки з оплати праці»;
- 662 «Розрахунки з депонентами» [38].

Кредит рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» відображає суму нарахованої заробітної плати, премій, допомог з тимчасової втрати працездатності, дебет – виплату заробітної плати, суми утриманих податків, зборів, виплат за виконавчими листами та інших відрахувань [45].

Для обчислення заробітної плати кредит рахунку 661 «Розрахунки з оплати праці» кореспондує розрахунку відповідних витрат. ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» використовує рахунки класу 9 «Витрати діяльності», тому для розрахунку витрат на оплату праці та обов'язкових платежів буде відноситися в дебетові рахунки: 231 «Основне виробництва» (оплата праці працівникам, безпосередньо задіяних у виробництві), 232 «Допоміжне виробництво» (заробітна плата у відділі обслуговування), 91 «Загальновиробничі витрати» (заробітна плата загальновиробничих цехів), 92 «Адміністративні витрати» (заробітна плата апарату управління), 93 «Витрати на збут» (заробітна плата персоналу відділу збуту), 94 «Інші витрати операційної діяльності». На кінець звітного періоду облік витрат повністю списується на фінансові результати, тобто з кредиту відповідного субрахунку класу 9 до дебету рахунку 791 «Результат основної діяльності».

Заробітна плата – одна із складових виробничих витрат і найважливіших питань витрат. Витрати на оплату праці можна класифікувати за типом роботи формування заробітної плати (рисунок 2.4).

Заробітна плата виплачується через банк. Для цього бухгалтер надсилає в банк копію з реєстраційним номером, прізвищем, ім'ям та по-батькові,

сумою, що видається в електронному вигляді, а потім друкує дві копії інформації: одну для банку, іншу для компанії.

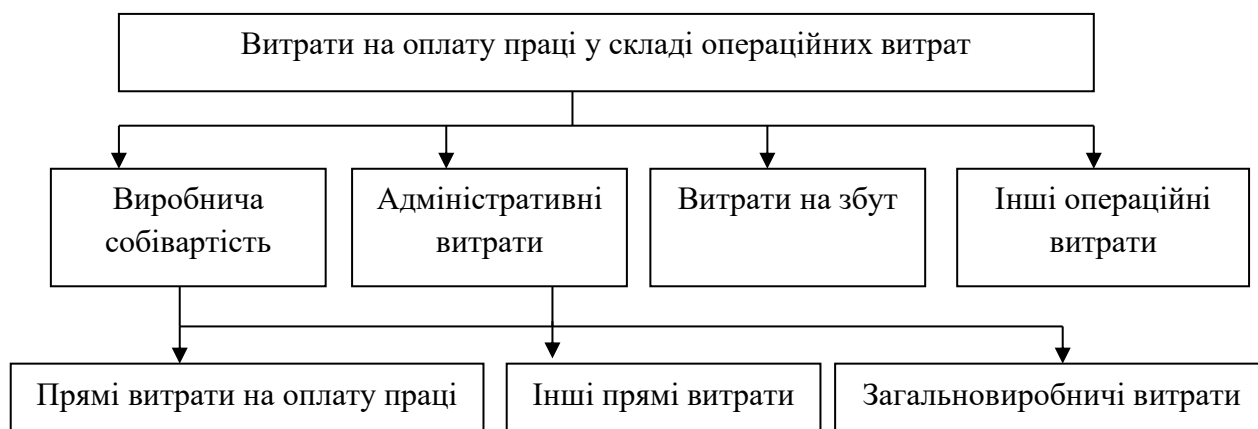


Рисунок 2.4 – Класифікація витрат на оплату праці

Для кожного працівника проводиться аналітичний облік розрахунків з персоналом ТОВ «СВК ФРУНЗЕ», а також публікується щомісячна розрахунково-платіжна відомість.

Сума несплаченої заробітної плати для всіх працівників дорівнює кредиту на 66 синтетичних рахунках протягом звітного періоду. Сума всіх відрахувань із заробітної плати працівників дорівнює коефіцієнту обороту дебету на рахунку 66. Залишок на рахунку за кредитом дорівнює сумі виданого. Крім того, звіти про платежі та інтегральні платежі здійснюються щомісячно [44].

Для обліку сум утриманого ПДФО призначений субрахунок 6411 «Розрахунки по ПДФО» Заробітна плата ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» здійснюється на основі штатного розпису та погодинних ставок, залежно від кваліфікації працівника та умов виконаної роботи. Бувають випадки, коли дещо відрізняється від нормального ритму роботи на підприємстві. У цих випадках є такі особливості:

- оплата простою не з вини працівника здійснюється у розмірі двох третин тарифної ставки (заробітної плати) працівника на підставі «Листа

оплати простою»;

- окрім основної роботи, працівникам, які виконують обов'язки тимчасово відсутнього працівника за час його відсутності).

- робота у святкові та неробочі дні оплачується в подвійному розмірі.

За бажанням працівника, який працює у святкові та неробочі дні, йому можуть дати ще один вихідний.

- нічна робота (з 22:00 до 06:00) оплачується у збільшеному розмірі - 40% за кожен годину нічної роботи.

- вечірня робота (з 18:00 до 22:00) оплачується у підвищеному розмірі – 20% за кожен годину роботи у вечірній час.

- оплата за виконання державних та громадських обов'язків здійснюється на основі середнього доходу.

Відповідно до Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996р. №504/96 – ВР [43] на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» відпустки бувають:

- щорічні;

- додаткова навчальна відпустка;

- соціальні відпустки (у зв'язку з вагітністю та пологами, догляд за дітьми віком до трьох років).

Заробітна плата працівників ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» здійснюється на підставі затверджених штатним розписом окладів і погодинних тарифних ставок, залежно від кваліфікації та умов праці працівника.

Заробітна плата фахівців обчислюється наступним чином: заробітна плата за повний робочий день встановлюється за штатним розписом, а заробітна плата на неповний робочий день ділиться на кількість робочих годин у поточному місяці і помножується на кількість відпрацьованих годин.

Щорічна відпустка надається працівникам принаймні на 24 календарні дні [39]. Святкові та неробочі дні не враховуються при визначенні тривалості щорічної відпустки (відповідно до Кодексу законів про працю [39] – 11 святкових та неробочих днів).

Працівники, які працюють на заводі більше 6 місяців, можуть брати

щорічну відпустку та додаткову відпустку. Працівникам надається щорічна відпустка відповідно до графіка відпусток. Працівники, які працюють за сумісництвом, отримують відпустки разом із основним робочим місцем, навіть якщо вони не працюють протягом 6 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.

Фонд заробітної плати ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» включає: фонд основної заробітної плати (рисунок 2.5); фонд додаткової заробітної плати (рисунок 2.6); інші заохочувальні та компенсаційні виплати (рисунок 2.7).

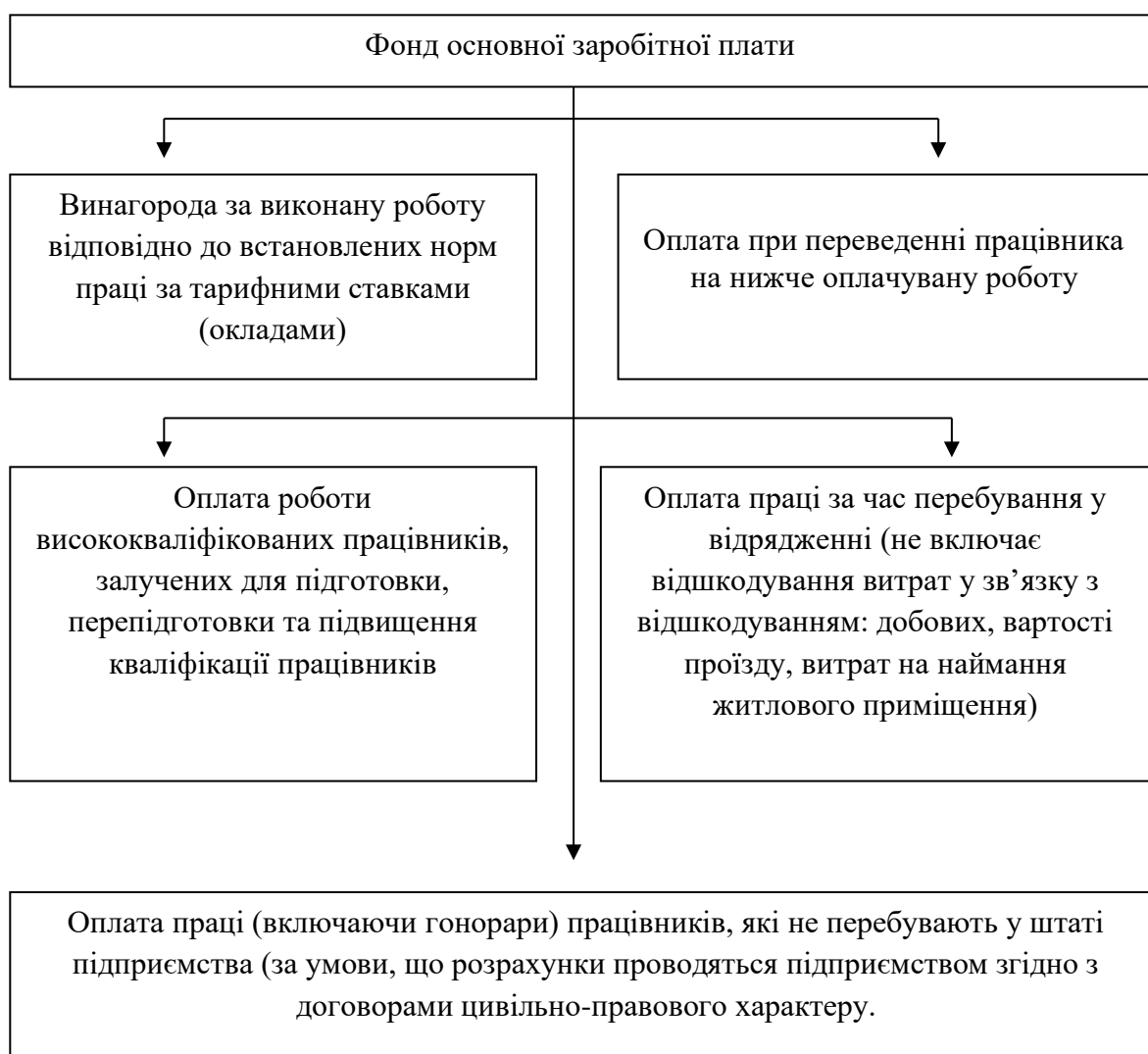


Рисунок 2.5 – Склад фонду основної заробітної плати на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

Склад фонду додаткової заробітної плати в ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» наведено на рисунку 2.6.

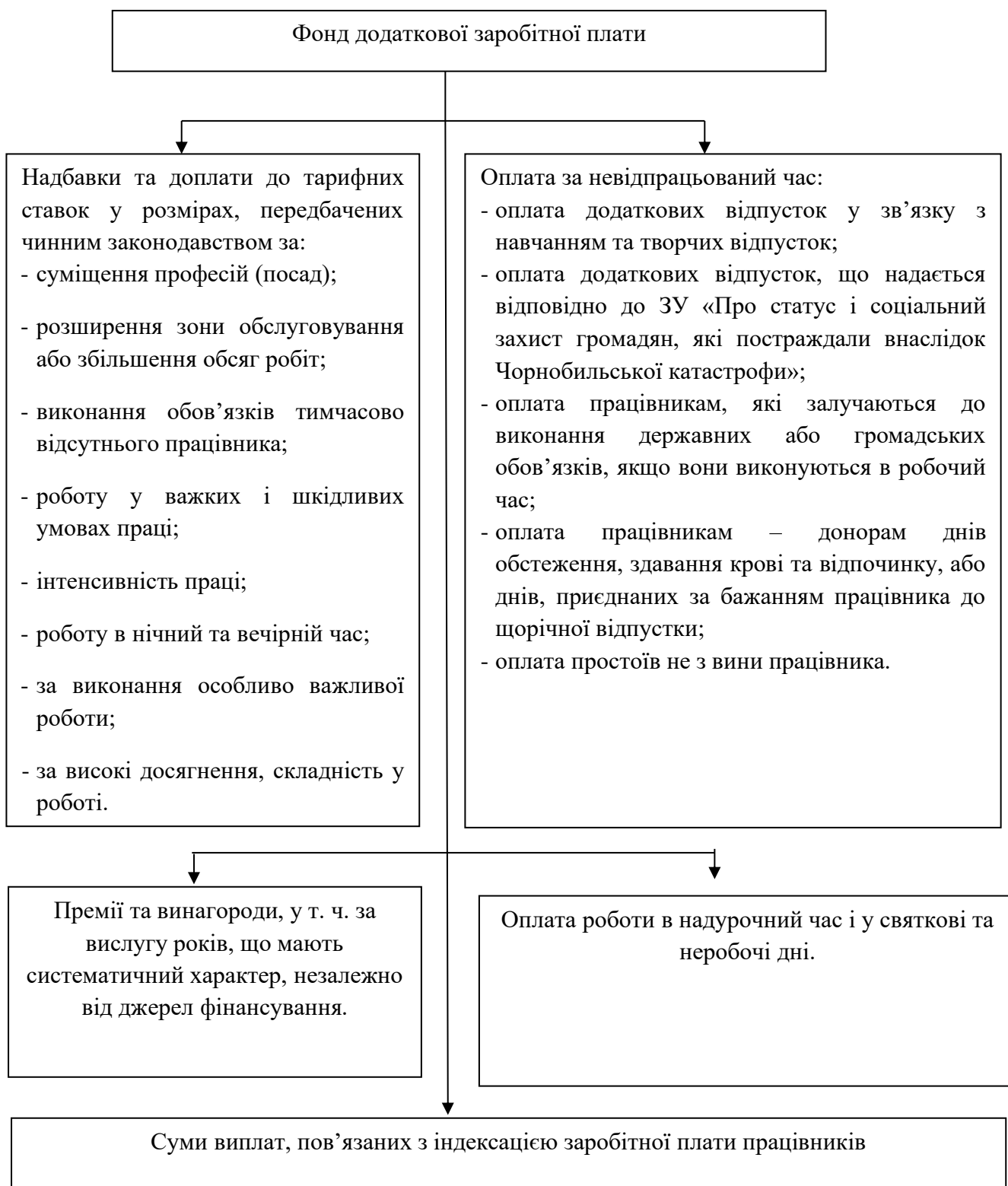


Рисунок 2.6 – Склад фонду додаткової заробітної плати на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

Склад інших заохочувальних і компенсаційних виплат на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» наведено на рисунку 2.7.

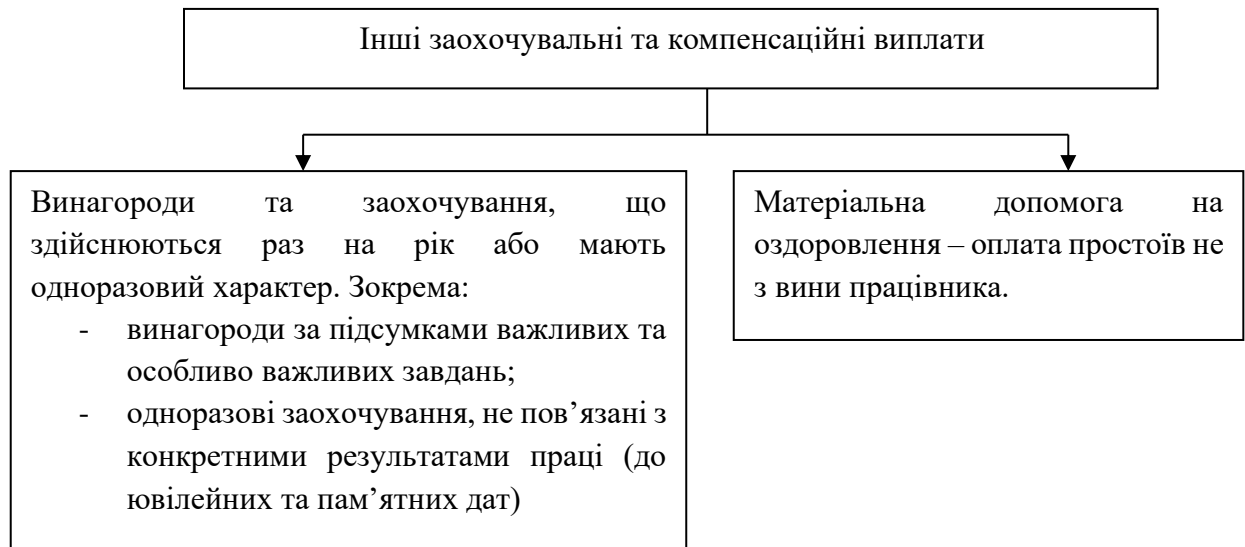


Рисунок 2.7 – Склад інших заохочувальних і компенсаційних виплат на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

Розмір відпустки визначається відповідно до порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого Кабінетом Міністрів 08.02.95р. №100 [40], із змінами та доповненнями. Відповідно до цієї процедури розмір допомоги, що виплачується працівникам під чай щорічної основної відпустки та додаткової відпустки, визначається календарним днем, а загальний дохід за останні 12 місяців ділиться до відповідної календарної суми.

Цей розрахунок можна виразити у вигляді формули 2.1:

$$B = \left(\frac{M}{K-C} \right) \times N \quad (2.1)$$

де, B – сума відпускних;

M – сумарний заробіток працівника за останні 12 місяців;

K – кількість днів у році;

C – число святкових і неробочих днів;

N – тривалість відпустки у календарних днях [41].

Однак під час обчислення середньої заробітної плати не враховується:

- витрати на відрядження, зокрема, компенсації витрат на проїзд, витрати на проживання та добові;
- фінансова допомога;
- премії до ювілейних та пам'ятних дат;
- компенсації за відпустки;
- допомога у зв'язку з виходом на пенсію;
- оплата за виконання окремих доручень;
- соціальні витрати, гонорари, дивіденди.

Якщо працівник не подорожує протягом календарного року, для обчислення відпустки використовують загальний дохід, дні, відпустки та робочі дні працівника.

Усі виплати враховуються при розрахунку середньої заробітної плати без будь-яких податкових пільг [46].

Приклад розрахунку відпустки наведено нижче.

Приклад 1. Працівник працює на підприємстві з 2016 року, з 20.05.2020 року він візьме тарифну відпустку на 14 календарних днів. За розрахунковий період з 01.05. 2019 по 30.04.2020 працівнику було нараховано 72300 грн.

Визначимо середньоденну заробітну плату:

$$\frac{72300}{(365-11)} = 204,24 \text{ грн.}$$

Визначимо суму відпускних:

$$204,24 \times 14 = 2859,36 \text{ грн.}$$

Приклад 2. Розрахунок відпустки, якщо ви не працюєте за дванадцять місяців до відпустки.

02.12.2019 року працівник влаштувався на роботу та отримав заробітну плату 5000 грн. З 05.06.2020 року жінці дали 10 відпускних днів. За розрахунковий період з 01.01.2020 р. по 31.05.2020 р. працівнику було нараховано 25000.

Визначимо кількість календарних днів у розрахунковому періоді. У період січень – травень 2020 (151 календарний день) нараховується 7 святкових днів. Розрахуємо середньоденну заробітну плату:

$$\frac{25000}{(151-7)} = 173,62 \text{ грн.}$$

Сума відпускних становитиме:

$$173,62 \times 10 = 1763,20 \text{ грн.}$$

У разі тимчасової втрати працездатності працівникові надаються такі види допомоги по тимчасовій втраті працездатності:

- допомога внаслідок тимчасової втрати працездатності і внаслідок хвороби або травми;
- по догляду;
- допомога, пов'язана з вагітністю та пологами;
- допомога з тимчасової втрати працездатності через хворобу чи травму внаслідок нещасного випадку на виробництві.

Виплата по тимчасовій непрацездатності виплачується протягом усього періоду втрати працездатності. Компанія сплачує перші п'ять календарних днів, а решту – фонд соціального страхування за тимчасову втрату працездатності.

Для ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» підставою для нарахування допомоги по тимчасовій непрацездатності є довідка про непрацездатність. На зворотному боці пишеться період відсутності працівника, неробочі дні протягом періоду непрацездатності, табельний номер хворої людини. Відділ кадрів визначає загальний стаж і фіксує його у довідку непрацездатності.

Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності визначається відповідно до постанови №1266 [46] про розрахунок середньої заробітної плати (доходу, грошової допомоги) для розрахунку допомоги на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Середній період нарахування виплати становить 6 місяців (з першого дня до першого дня) місяця, в якому подія застрахована [42].

Якщо страхувальник може працювати і платити премію, або йому

виплачується менше 6 календарних місяців, тоді середня заробітна плата фактично розраховується за календарний місяць (з першого дня до першого дня) коли виплачується премія.

Розрахунок можна виразити у вигляді формули 2.2:

$$Д = \frac{З_{пл}}{К_1} \times \% \times К_2 \quad (2.2)$$

де, Д – сума допомоги з тимчасової непрацездатності;

$З_{пл}$ – сума заробітної плати за останні 6 місяців;

$К_1$ – кількість відпрацьованих годин за останні 6 місяців;

% – відсоток, який залежить від трудового стажу;

$К_2$ – кількість годин тимчасової непрацездатності.

Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності залежно від страхового стажу зображено у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8 – Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності в залежності від страхового стажу

Страховий стаж	Розмір допомоги	Отримувачі допомоги
1	2	3
Допомога з тимчасової 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%	Особи, які застраховані у Фонді соціального страхування України
незалежно від страхового стажу	100%	Громадяни, віднесені до 1-3 категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи.
		Один з батьків або особа, що її заміняє та доглядає за хворою дитиною віком до 14 років, яка потерпіла від Чорнобильської катастрофи.

Продовження таблиці 2.8

1	2	3
		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 донорство крові та її компонентів»
Допомога при вагітності та пологах		
Незалежно від страхового стажу	100%	Особи, які застраховані у Фонді соціального страхування України

Приклад лікарняного розрахунку наведено нижче.

Приклад 3. Комірник перебував на лікарняному з 15.02.2020 р. по 27.02.2020 р. За розрахунковий період з 01.02.2019 р. по 31.01.2020 р. – 365 календарних днів, працівнику нараховано 56720,00 грн.

Визначимо середньоденну заробітну плату:

$$C_3 = \frac{56720}{365} = 155,40 \text{ грн.}$$

Кількість календарних днів хвороби, що підлягає оплаті становить – 13. Страховий стаж працівника – 9 років, Отже допомога виплачується у розмірі 100%. Розрахуємо розмір допомоги:

$$155,40 \times 13 = 2020,20 \text{ грн.}$$

Бухгалтерські проведення з обліку нарахування оплати праці, відпусток та лікарняних наведено в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 – Бухгалтерські проводки з обліку оплати праці на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

№	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 підприємства	231,91,92,93	661
4.	Нараховані лікарняні за рахунок коштів ФСС з тимчасової втрати працездатності	482	661

Із сум нарахованої заробітної плати членів трудового колективу, осіб,

що працюють на підприємстві за трудовими угодами, за сумісництвом, здійснюються обов'язкові та добровільне утримання.

Заробітна плата як і інші доходи, що отримують фізичні особи підлягають обкладання податком на доходи фізичних осіб [48].

Господарські проведення з обліку утримань із заробітної плати та нарахувань на заробітну плату наведені в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10 – Господарські операції з обліку нарахувань на оплату праці на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн..
		Дт	Кт	
1.	Нараховано ЄСВ	231, 91, 92, 93	657	5600
2.	Відображена заборгованість перед працівниками по сумі тимчасової непрацездатності, що виплачується за рахунок ФСС	661	3773	1500
3.	Отримано кошти від ФСС для виплати лікарняних	311	482	800
4.	Виплачено належну лікарняних працівникові по тимчасовій непрацездатності за рахунок коштів ФСС	3773	311	800
5.	Перерахована заробітна плата на карти - Visa	661	211	12000

Бухгалтерські операції з обліку відрухувань із заробітної плати на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» наведені в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11 – Господарські операції з обліку утримань із заробітної плати на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

№	Зміст операцій	Бухгалтерський облік		Сума, грн. .
		Дт	Кт	
1.	Нараховано заробітну плату працівнику відділу збуту	93	661	5000
2.	Нараховано ЄСВ на заробітну плату	93	651	1100
3.	Утримано ПДФО із заробітної плати	661	641	900
4.	Утримано військовий збір з заробітної плати	661	642	75
5.	Перераховано ЄСВ до бюджету	651	311	1100
6.	Перераховано ПДФО до бюджету	641	311	900
7.	Перераховано військовий збір до бюджету	642	311	75
8.	Видано заробітну плату працівникові	661	301	4025

2.4 Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці

Встановлений у П(С)БО 26 «Виплати працівникам» Порядок визнання певних видів зобов'язань перед працівниками на дату балансу «міжнародна та вітчизняна практика бухгалтерського обліку», дає можливість запропонувати нові рахунки у плані рахунків та вносить певні зміни в методологію обліку заробітної плати та інші виплати працівникам [47].

Для більш детального аналізу витрат на оплату праці нам потрібно вийти за межі аналітичного обліку витрат на оплату праці. Одним із способів «розширення» є додавання додаткових субрахунків до робочого плану рахунків. Цей метод дозволяє швидко отримати інформацію про стан, структуру та динаміку витрат на оплату праці, але сучасні автоматизовані системи дозволяють отримувати такі показники на необхідному рівні деталізації.

Для деталізації витрат заробітної плати дослідники пропонують створити додаткові субрахунки для рахунку 66.

У таблиці 2.12 наводимо запропоновані зміни в структурі рахунку 66 «Розрахунок за виплатами працівникам» запропонованими різними науковцями.

Таблиця 2.12 – Варіанти моделей аналітичного обліку щодо розрахунків за виплатами працівникам, запропоновані науковцями [49]

Автори	Номер рахунку	Назва рахунку
1	2	3
Покатаєва О.В., Кошулинська Г.О.	661	«Розрахунки за заробітною платою»
	6611	«Розрахунки за нарахованими виплатами»
	66111	«Поточні виплати»
	66112	«Заробітна плата за окладами і тарифами»
	66113	«Інші нарахування з оплати праці»
	66114	«Виплати за невідпрацьований час»
	66115	«Премії та інші заохочувальні виплати»
	66116	«Комісійні винагороди»

Продовження таблиці 2.12

1	2	3
	6612	«Виплати при звільненні»
	6613	«Виплати після закінчення трудової діяльності»
	6614	«Розрахунок за виплатою відпускних»
Корягін М.В. Попокова О.О.	661	«Розрахунки з оплати праці»
	6611	«Основна заробітна плата»
	6612	«Додаткова заробітна плата»
	6613	«Премії та інші заохочувальні виплати»
	6614	«Компенсаційні виплати»
	662	«Розрахунки з депонентами»
	663	«Розрахунки за іншими виплатами»
Мельянова Л.В.	661	«Розрахунки за заробітною платою»
	662	«Розрахунки з депонентами»
	663	«Розрахунки за іншими виплатами»
	664	«Розрахунки за виплатами заробітної плати в формі натуроплати»
	665	«Розрахунки з депонентами при натуральній формі оплати праці»

Провівши аналіз запропонованих варіантів науковців, не можемо погодитися із запропонованими моделями аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам, оскільки кожен із варіантів не в повній мірі враховує види виплат працівникам.

З метою удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам пропонуємо ввести наступні субрахунки до рахунку № 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», які представлені в таблиці 2.13.

Таблиця 2.13 – Пропонована структура рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Субрахунок	Назва
661	«Розрахунки за заробітною платою»
6611	«Основна заробітна плата»
6612	«Виплати при звільненні»
6613	«Виплати після закінчення трудової діяльності»
6614	«Розрахунки за виплатою відпускних»
662	«Розрахунки з депонентами»
663	«Розрахунки за іншими виплатами»
664	«Розрахунки за виплатами заробітної плати в натуральній формі»

Використання в практичній діяльності запропонованої моделі

аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам дозволить удосконалити методику обліку розрахунків за виплатами працівникам дозволить:

- удосконалити методику обліку розрахунків за виплатами працівникам;
- посилити інформаційну, контрольну й управлінську функції;
- систематизувати нарахування, облік і видачу виплат працівникам;
- розширити можливості використання облікової інформації в управлінні;
- підвищити ефективність взаємодії різних користувачів інформації та ефективність аналітичної роботи.

Для проведення аналізу було б доречно вести додаткові субрахунки на рахунку 81 «Витрати на оплату праці», оскільки він призначений для деталізації виплат працівникам (таблиця 2.14). Ця форма є своєрідною структурою для створення повної діаграми рахунків для кожного виду невиконаних виплат працівникам. У зв'язку з багатьма видами платежів працівники та компанії мають право вибрати необхідні субрахунки та запровадити нові відповідно до своїх потреб. Головне – зберегти поділ на структурні підрозділи, а також складову заробітної плати.

Таблиця 2.14 – Робочий план рахунків з обліку виплат працівникам

Номер рахунку	Назва рахунку
1	2
81	«Витрати на оплату праці»
811	«Розрахунки за заробітною платою»
8111	«Розрахунки за заробітною платою адміністративно-управлінського персоналу»
81111	«Розрахунки за основною заробітною платою»
811111	«Посадовий оклад»
811112	«Оплата праці за час перебування у відрядженні»
811113	«Суми винагород за виконані роботи (надані послуги) за цивільно-правовими договорами»
81112	«Розрахунки за додатковою заробітною платою»
811121	«Індиксація заробітної плати»
811122	«Премії»

Продовження таблиці 2.14

1	2
811123	«Надбавки та доплати за тарифною ставкою»
8111231	«За суміщення професій (посад)»
8111232	«За роботу в нічний час»
8111233	«За інтенсивність праці»
81113	«Інші заохочувальні і компенсаційні виплати»
811131	«Винагороди за підсумками роботи за рік»
811132	«Матеріальна допомога»
8112	«Розрахунки за заробітною платою робітників»
81121	«Основна заробітна плата»
811211	«Погодинна заробітна плата»
811212	«Відрядна заробітна плата»
81122	«Розрахунки за додатковою заробітною платою»
81123	«Інші заохочувальні та компенсаційні виплати»

Перше, що хотілося б сказати, це те, що немає іншого розділу про процедури корпоративної облікової політики, що регулює облік витрат на оплату праці (рис. 2.8).



Рисунок 2.8 – Основні положення з обліку праці та її оплати, що необхідно навести в наказі про облікову політику

Внесення коректив до діючого наказу про облікову політику підприємства, а саме доповнення в частині питань обліку доходів, що сприятиме посиленню обліково-аналітичних функцій в управлінні підприємством, дозволить оперативно реагувати на зміни в діяльності підприємства, ефективно пристосувати виробничу систему до умов зовнішнього середовища, оформлення належним чином наказу про облікову політику і прописані спірні питання захистять підприємство від розбіжностей і непорозумінь при податкових перевітках.

Доцільно було б удосконалити графік документообігу, чітко прописавши в ньому порядок створення, перевірки, обробки та зберігання основних первинних документів підприємства, що в свою чергу дозволить покращити облікову роботу, посилити контрольні функції бухгалтерського обліку, дозволить своєчасно створювати бухгалтерську, статистичну, податкову звітності.

Треба звернути увагу на особливість рахунку розрахунок платежів за рахунком є те, що рахунок оплати за роботу застосовується до основних документів стандартного формату та рахунку нестандартного формату:

- сільгоспблік ф. № 66 «Обліковий листок праці та виконаних робіт»;
- сільгоспблік ф. № 66а «Обліковий листок праці та виконаних робіт»;
- сільгоспблік ф. № 67 «обліковий лист тракториста машиніста»;
- сільгоспблік ф. № 68 «Подорожній лист тракториста»;
- сільгоспблік ф. № 69 «Розрахунок нарахування оплати праці працівникам»;
- сільгоспблік ф. № 70 «накладна на відрядну роботу (для бригадира).

В результаті аналізу щодо витрат на робочу силу ми переконалися, що їх потрібно змінювати та вдосконалювати.

Через те, що реєстраційна форма була затверджена міністром сільського господарства СРСР у 1977 році, ці форми застарілі і не враховують останні вимоги до торгової документації.

Таблиця 2.15 – Пропонований графік документообігу з обліку оплати праці на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

Створення документу					Перевірка документу					Обробка документа		Передача до архіву	
Назва документу	Кількість примірників	Відповідальний за виписку	Відповідальний за оформлення	Відповідальний за виконання	Строк виконання	Відповідальний за перевірку	Хто надає	Порядок надання	Строк надання	Хто виконує	Строк виконання	Хто виконує	Строк виконання
Табель обліку використання робочого часу	1	Табельник	Табельник	Бухгалтерія	В кінці місяці при нарахуванні і оплаті праці	Головний бухгалтер	Табельник	Звітний реєстр	По 3 число наступного місяця	Головний бухгалтер	По 5 число наступного місяця	Бухгалтерія	По закінченні звітного періоду
Наряд	1	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	Механік	2 дні після видачі	Менеджер	Головний бухгалтер	Звітний реєстр	Останній день тижня	Головний бухгалтер	Щоденно	Бухгалтерія	По закінченні звітного періоду
Маршрутний лист	1	Головний бухгалтер	Водій	Водій	Щоденно	Головний бухгалтер	Водій	Звітний реєстр	Щоденно	Головний бухгалтер	Щоденно	Бухгалтерія	По закінченні звітного періоду
Розрахункова відомість	1	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	17 числа при видачі авансу та 2 числа наступного місяця при видачі зарплати	Директор	Головний бухгалтер	Звітний реєстр	В кінці звітного періоду	Головний бухгалтер	17 та 2 числа місяця	Бухгалтерія	По закінченні звітного періоду
Платіжна відомість	1	Головний бухгалтер	Головний бухгалтер	Касир	17 числа при видачі авансу та 2 числа наступного місяця при видачі зарплати	Директор	Головний бухгалтер	Звітний реєстр	В кінці звітного періоду	Головний бухгалтер	17-го та 2-го числа місяця	Бухгалтерія	По закінченні звітного періоду

Існуючі та пропонувані реквізити до форми 67 Б наведено в табл. 2.16.

Таблиця 2. 16 – Удосконалена форма облікового листа тракториста-машиніста.

№ з/п	Існуюча ф. 67 Б	Стовпчик	Пропозиції щодо удосконалення ф. 67 Б	Мета удосконалення
1	Рік, місяці	1 та 2	За _____ 20__ р.	Зазначення періоду, строком на який виписується обліковий лист
2	Шрифт	4	Ідентифікаційний код ЕДРПОУ	Усунення застарілого і не зрозумілого формування
3	Відділення	5	-	Не потрібна інформація
4	Бригада	6	Структурний підрозділ	Врахування видів структурних підрозділів, які одночасно є центрами відповідальності, а не бригадами
5	Шифр марки машини	12	Код марки машини	Усунення застарілого формування
6	Найменування культури та виконаної роботи, склад агрегату	16	Найменування культури (сорту) та виконаної роботи, склад агрегату	Надання інформації в розрізі сортів
7	Бригада-замовник	18	Структурний підрозділ-замовник	Врахування видів структурних підрозділів, а не лише бригади
8	Шифр синтетичного та аналітичного обліку роботи	19	Код синтетичного та аналітичного обліку роботи, в т.ч. поділ на Дт та Кт	Усунення застарілого формування та уточнення інформації по Дт і Кт рахунку

Такі уточнення, доповнення та видалення певних рядків та граф дозволяють: отримати інформацію про структурний підрозділ, що видав документ; здійснювати ведення аналітичного обліку витрат не тільки за структурними підрозділами, а й за центрами відповідальності, а також в розрізі аналітичних субрахунків; вести облік витрат праці та її оплати не тільки за видами культур, а й за окремими сортами; здійснювати оперативний контроль за відхиленнями від норм виробітку, та з'ясувати конкретні причини відхилень.

Уточнення, доповнення та видалення окремих рядків та графіків

ДОЗВОЛЯЮТЬ:

- знайти інформацію про структурні підрозділи, які публікують документ;
- виконати аналітичний облік витрат у контексті аналітичних субрахунків не лише за структурним підрозділом, а й за центром відповідальності;
- записати витрати на оплату праці та заробітну плату для кожного сорту, а також тип врожаю;
- впровадити оперативне управління з відхиленнями від стандартного виробництва та знайти причини певних порушень.

Більш конкретно зупинимося на обліковому листі тракториста-машиніста (ф. 67 Б). Обліковий лист тракториста-машиніста застосовується для обліку механізованих робіт, що виконується трактористами-машиністами на тракторах, комбайнах, інших самохідних машинах. Його відкривають на кожного тракториста-машиніста (трактор, комбайн). Лист розрахований на щоденне ведення обліку протягом календарного місяця. Основну оплату праці визначають як добуток обсягу виконаних робіт на розцінку за одиницю роботи. На нашу думку, удосконалена форма 67Б «Обліковий лист тракториста-машиніста» є прийнятною для використання як госпрозрахунковими підприємствами так і бюджетними установами.

В результаті дослідження було запропоновано заходи (таблиця 2.17) з удосконалення організації обліку виплат працівникам СВК «ФРУНЗЕ»

Таблиця 2.17 – Заходи, шляхи їх впровадження та очікувані від них результати.

Запропоновані заходи	Шляхи впровадження заходів	Очікувані результати
1	2	3
Заходи з удосконалення організації обліку на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»		
Удосконалення облікової політики	Введення на підприємстві оновленого Наказу про облікову політику	Забезпечення надання повної, правдивої та неупередженої інформації про фінансовий стан та результати діяльності підприємства

Продовження таблиці 2.17

1	2	3
Збільшення працівників облікового апарату	Прийняття на роботу додаткового співробітника	Зменшення навантаження на вже наявних працівників бухгалтерського відділу, підвищення якості роботи за рахунок перерозподілу обов'язку
Розрахунок ймовірності настання банкрутства	Періодичний розрахунок ймовірності настання банкрутства	Наявність в постійному доступі для керівника інформації щодо реального фінансового стану підприємства
Збільшення клієнтської бази	Прокладання мереж та надання своїх послуг у віддалених районах	Збільшення обсягу доходів від основної діяльності
Заходи з удосконалення організації обліку витрат працівникам СВК «ФРУНЗЕ»		
Удосконалення аналітичного обліку оплати праці	Введення аналітичних рахунків до рахунку 66 – Розрахунки за виплатами працівникам	Формування деталізованої інформації про заробітну плату для прийняття управлінських з метою посилення контрольних функцій та стимулювання працівників
Стимулювання працівників	Впровадження системи матеріального стимулювання в залежності від результатів праці	Підвищення продуктивності праці працівників та зростання показників ефективності діяльності підприємства
Стимулювання, моральні заохочення	Впровадження матеріального та морального заохочення	Поліпшення працездатності та підвищить ефективність виробництва

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ЙОГО МОЖЛИВОСТІ ПО ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ТОВ «СВК ІМЕНІ ФРУНЗЕ»

3.1 Джерела інформації та основні процедури аналізу праці та заробітної плати

Для того, щоб охарактеризувати стан трудових ресурсів на підприємстві та визначити резерви збільшення виробництва та рентабельності, необхідно проаналізувати такі показники, що стосуються руху робочої сили, якості та продуктивності праці.

Результати господарської продукції діяльності залежать насамперед від ефективності використання живої праці – найактивнішого і вирішального чинника виробництва. Забезпечення підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності збільшать виробництво, ефективне використання устаткування, машин, скоротять витрати та збільшать прибуток.

Одним з найважливіших завдань економічного аналізу є контроль за правильним та ефективним використанням трудових ресурсів.

Аналіз зайнятості підприємства проводиться шляхом порівняння фактичної кількості працівників за категоріями з плановими показниками та показниками, досягнутими в минулому періоді. Це дозволяє визначити рівень виконання плану (завдання), а також динаміку показників.

Найважливішим кроком в аналізі робочої сили підприємства є вивчення її руху.

Як відомо, склад персоналу постійно змінюється через скорочення штату, звільнення за власним бажанням, вихід на пенсію, пересуванням їх на

посадах у межах структурних підрозділів та приймання нових робітників замість вибулих або у зв'язку із розширенням виробництва. Часті зміни робочої сили створюють додаткові витрати на підготовку та перепідготовку нових працівників, зменшуючи продуктивність не тільки нових працівників, які за короткий час освоїли нові умови праці, а й тих, хто звільнився і потребує певного часу, щоб знайти нову роботу [50,358].

Для вивчення руху робочої сили на підприємстві розраховано коефіцієнти обороту з приймання та звільнення, а також коефіцієнти плинності, стабільності, загального обороту (рисунок 3.1).

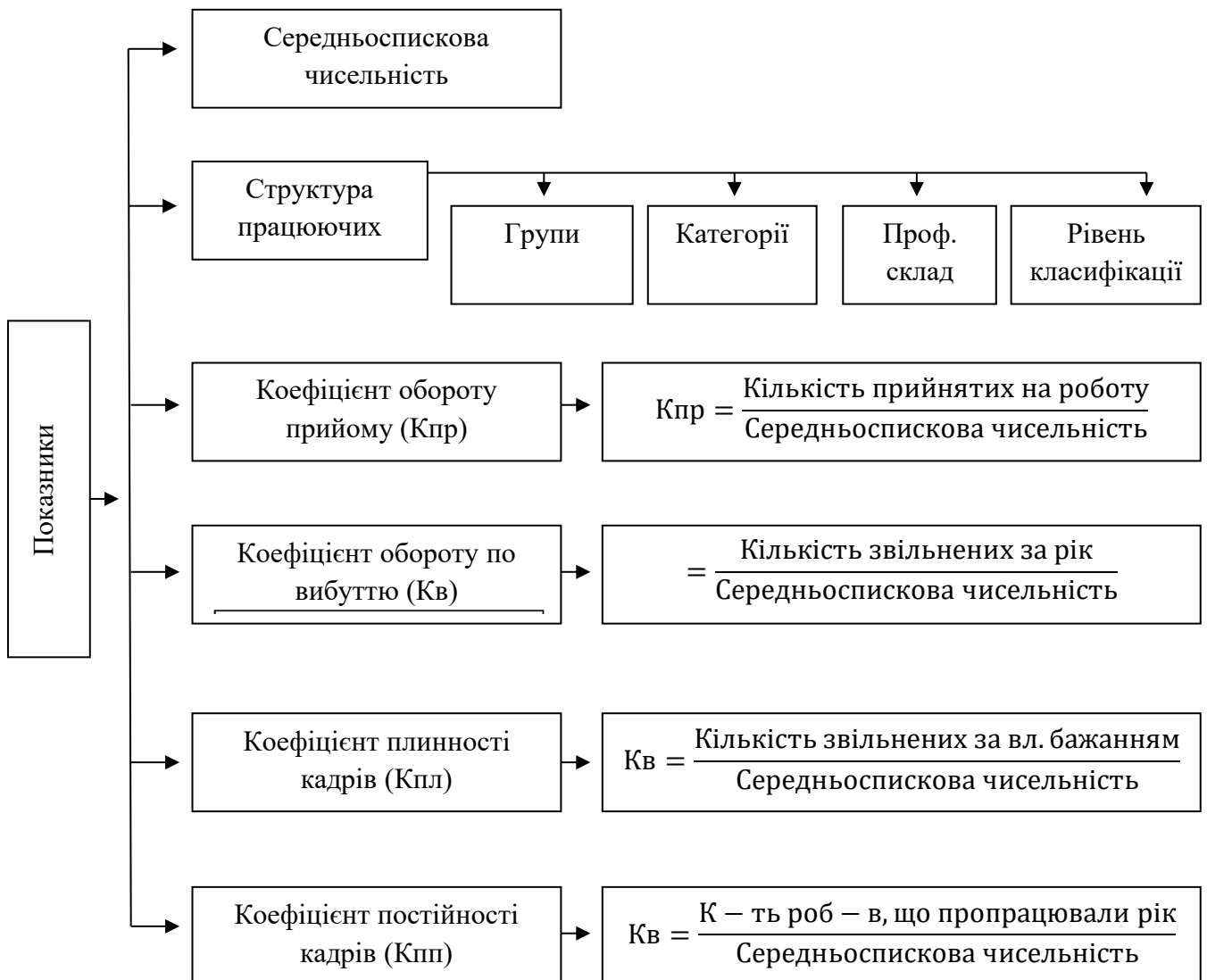


Рисунок – 3.1 Показники, що характеризують забезпеченість підприємства робочою силою

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці слід розглядати у тісному зв'язку з оплатою праці. Зі зростанням продуктивності праці будуть створені реальні можливості для підвищення рівня оплати праці. Водночас необхідно використовувати кошти на оплату праці, щоб темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи зростання заробітної плати. Тільки при таких умовах створюються можливості для підвищення темпів розширеного відтворення.

Тому аналіз використання засобів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. У цьому процесі необхідно систематично контролювати використання фонду заробітної плати, виявляти можливості економії коштів за рахунок збільшення продуктивності та зниження трудомісткості продукції [51, с. 224].

Таким чином, розмір середньої заробітної плати робітника безпосередньо залежить від використання ним робочого часу, досягнутого рівня продуктивності праці і виробітку. Рівень оплати праці (грошова оплата одного дня) залежить також від загальних результатів господарської діяльності: чим вища продуктивність праці, тим вищий рівень оплати праці робітників. У свою чергу, підвищення матеріальної заінтересованості працюючих сприяє зростанню трудової активності, кращому використанню робочого часу, зміцненню трудової дисципліни і підвищенню продуктивності праці.

Основними завданнями аналізу фонду оплати праці на підприємствах є:

- визначення суми абсолютної і відносної перевитрати (економії) фонду заробітної плати та виявлення причин, що її зумовили;
- вивчення структури фонду заробітної плати (оплати праці), застосування матеріальних стимулів за високі результати праці;
- визначення резервів, які має підприємство для зменшення витрат на оплату праці і відповідно для підвищення рентабельності його роботи.

У зв'язку з цим насамперед визначаються склад і структура фонду оплати праці підприємства, динаміка цих показників. Для підвищення

матеріальної заінтересованості працюючих у якісних результатах своєї праці різні варіанти заохочувальних розрахунків за проміжні або кінцеві результати праці. Тому під час аналізу оплати праці з'ясовують, за які показники нараховується додаткова оплата праці, чи зважають при цьому на якість виробленої продукції. До складу витрат на оплату праці включаються всі витрати підприємства на оплату праці незалежно від джерела фінансування цих витрат.

У проведеному аналізі необхідно встановити залежність між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці. Як згадувалося вище для розширеного відтворення, отримання необхідного прибутку та рентабельності, необхідно, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Якщо цей принцип не дотримуватиметься, буде перевитрата фонду заробітної плати, збільшення собівартості продукції та відповідне зменшення прибутку. При аналізі індексу зростання середньої заробітної плати в умовах інфляції необхідно враховувати індекс зростання цін на споживчі товари та послуги.

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 – підприємство «Звіт про основні показники діяльності підприємства за рік» та ф №2 річної фінансової звітності «Звіт про фінансові результати» за період 2018-2020 рр.

Для оцінки співвідношення розраховують коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати, приріст середньої заробітної плати на 1% приросту продуктивності праці чи приріст продуктивності праці на 1% приросту середньої заробітної плати. Коефіцієнт випередження є співвідношенням індексів продуктивності праці та середньої заробітної плати (формула 3.1):

$$K_{\text{випер.}} = \frac{\text{Приріст } C_{\text{зп}}}{\text{Приріст } P_{\text{п}}} \quad (3.1)$$

де, Приріст $C_{зп}$ - темп зростання середньої заробітної плати;

Приріст $P_{п}$ - темп зростання продуктивності праці [52, с. 651].

Витрати на персонал є загальновизнаним показником для країн з ринковою економікою, який включає всі витрати, пов'язані з функціонуванням людського фактора:

- виплати роботодавця по різних видах соціального страхування;
- витрати на оплату праці;
- витрати організації на соціальні витрати та пільги (дотації на оплату житла, оплата транспорту, надання одноразової допомоги і т.д.), на зміст соціальної інфраструктури;
- витрати на зміст соціальних служб, навчання та перепідготовку персоналу, виплату дивідендів та купівлю пільгових акцій.

У цьому випадку витрати на оплати праці (або базові витрати) зазвичай складають менше половини загальних витрат на персонал.

Таким чином, метою аналізу фонду заробітної плати є визначення ефективності використання коштів на оплату праці, динаміку їх змін та виявлення резервів.

У процесі аналізу фонду оплати праці необхідно вирішити такі завдання:

- оцінка ефективності використання коштів на оплату праці;
- дотримання існуючих форм та систем оплати праці;
- склад і структура заробітної плати, наявність структурних змін та їх причини;
- загальні темпи зростання фонду оплати праці робітників, його обґрунтованість;
- виявлення абсолютного та відносного показника розміру заробітної плати, відхилення фактичних показників від запланованих, а також показників звітного періоду з базовим або за ряд років, установлення причин та шляхів відхилення;
- визначення динаміки зростання заробітної плати за категоріями

працівників;

– розробка пропозицій щодо забезпечення більш швидкого зростання продуктивності праці тощо.

Для оцінки ефективності використання засобів на оплату праці необхідно визначити такі показники, як об'єм товарної продукції в діючих цінах, сума прибутку на 1грн. Заробітної плати та ін.. В процесі аналізу також треба враховувати динаміку цих показників [53, с. 338].

У зв'язку з цим насамперед визначається склад та структура заробітної плати підприємства, динаміка цих показників.

Аналіз формування та використання фонду оплати праці проводиться у кілька етапів (рисунок 3.2).

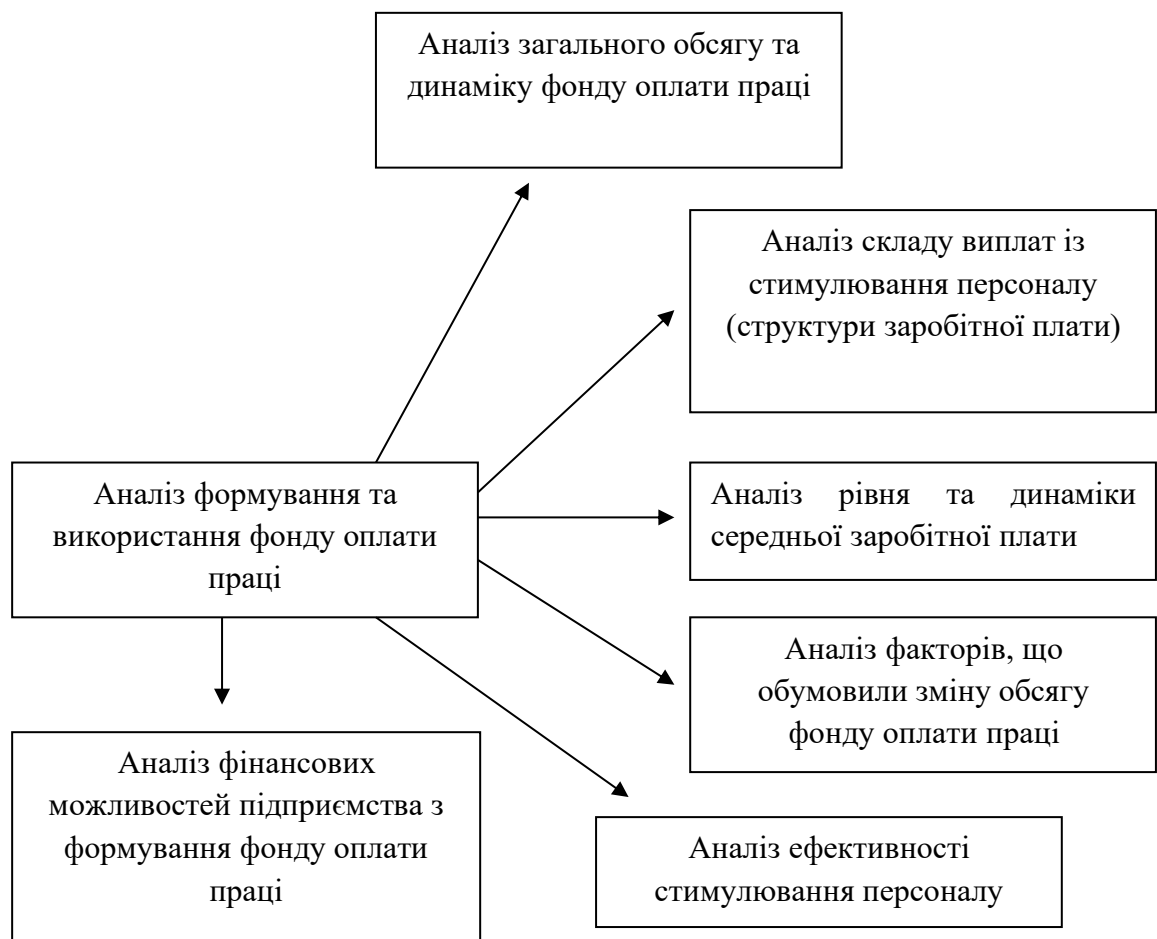


Рисунок 3.2 – Етапи аналізу формування та використання фонду оплати праці [54].

Давайте детальніше розглянемо кожен з етапів аналізу:

1. Аналіз загального обсягу та динаміки оплати праці.

На цьому етапі аналізу оцінюється загальна сума фонду заробітної плати та аналізуються абсолютні та відносні зміни його розміру порівняно з попередніми періодами. Це дозволяє визначити загальну тенденцію зміни витрат підприємства та заробітної плати працівників.

Крім абсолютного розміру фонду оплати праці, його розмір може бути охарактеризовано відносними показниками, а саме:

- питомою вагою фонду оплати праці в поточних витратах підприємства;
- питомою вагою фонду оплати праці в доході підприємства;
- рівнем витрат на оплату праці, відсотків до товарообігу.

Аналіз значущості та зміни цих показників порівняно з попередніми періодами дозволяє визначити важливість (пріоритетність) управління матеріальним стимулюванням персоналу щодо інших завдань управління бізнесом [55].

2. Аналіз складу виплат із стимулювання персоналу (структури заробітної плати).

Протягом цього періоду аналізу визначають обсяги та питому вагу у складі загального обсягу фонду оплати праці – основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних витрат; оцінюють зміни, що відбулися протягом аналізованого періоду; аналізують співвідношення між окремими напрямками стимулювання.

Виконання цієї роботи дозволить визначити та оцінити доцільність стимулювання системи матеріального стимулювання підприємства. Високий рівень та зростання питомої ваги основної заробітної плати показує про пріоритетність для підприємства таких принципів стимулювання, як гарантованість та стабільність рівня оплати праці. Збільшення рівня додаткової заробітної плати (порівняно з основною) є результатом орієнтації на підвищення ефективності витрат на оплату праці.

Таким чином, аналіз складу основної заробітної плати дозволяє визначити сферу застосування окремих систем оплати праці (відрядна, погодинна, контрактна тощо).

Аналіз складу додаткової заробітної плати дозволяє визначити активність підприємства у використанні окремих інструментів стимулювання продуктивності праці – преміювання, надбавок та доплат, одноразових заохочень тощо; визначити обсяги компенсаційних виплат, що застосовується для компенсації працівникам особливих умов праці на даному підприємстві; оцінити розміри та визначити можливі причини зростання інших виплат, що включається до складу додаткової оплати праці (оплата щорічних та додаткових відпусток, збереження заробітної плати в передбачених законодавством випадках, здійснення витрат та придбання спеціального одягу та взуття тощо).

Аналіз складу інших заохочувальних та компенсаційних виплат дозволяє встановити, яку форму заохочення за рахунок прибутку вважати найбільш дієвою – виплати премій та інших грошових виплат, оплату акцій підприємства або участь в його викупі, надання соціальних та трудових пільг в не грошовій формі тощо. Оцінюючи доцільність вибору підприємства, слід враховувати такі фактори, як: склад персоналу підприємства, рівень основної та додаткової оплати праці, фінансове положення підприємства тощо [56, с. 86].

3. Аналіз рівня та динаміки середньої заробітної плати.

На цьому етапі обчислюється середній рівень заробітної плати для підприємства та для певних категорій персоналу та визначаються зміни вартості цих показників порівняно з попередніми періодами.

Для обґрунтування висновку щодо виконання заробітної плати відтворювальних функцій середня заробітна плата визначається не тільки в грошовому вимірі, а й системою відносних показників: у коефіцієнті перевищення встановленого державою рівня мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, неоподаткованого мінімуму заробітної плати.

В процесі аналізу також визначається реальна заробітна плата (шляхом коригування фактичної середньої плати на індекс зміни цін на товари та послуги) та аналізується динаміка її зміни.

Такі методичні підходи дозволяють дати більш об'єктивний висновок щодо рівня та динаміки середньої заробітної плати.

Доцільно також провести порівняння рівня середньої заробітної плати, що склався на даному підприємстві, з середньо-галузевим рівнем заробітної плати та рівнем оплати праці на підприємствах-аналогах. Таке порівняння дозволяє визначити достатність витрат на стимулювання персоналу для забезпечення стабільності трудового колективу та реалізації його економічних інтересів.

4. Аналіз факторів, що обумовили зміну обсягу фонду оплати праці.

Аналіз динаміки фонду оплати праці необхідно доповнити визначенням та кількісною оцінкою основних факторів, що обумовили зміну його розміру. Найважливішими факторами, вплив яких оцінюється кількісно, є:

- зміна чисельності працівників підприємства;
- зміна рівня середньої заробітної плати;
- зміна рівня заробітної плати (в реальних цінах);
- інфляція;
- зміни в складі персоналу підприємства.

Вплив факторів 1-4 може бути оцінений кількісно за допомогою методу ланцюгових підстановок або індексного методу.

Оцінка впливу змін у складі персоналу підприємства здійснюється методом відсоткових чисел, виходячи з визначення питомої ваги окремих категорій персоналу та рівня оплати їх праці в звітному та порівняльному періодах.

Перелік факторів, що оцінюється, може бути значно розширений за рахунок використання методів регресивно-корелятивного аналізу. Так, є доцільною побудова та визначення параметрів моделі взаємозв'язку розміру фонду оплати праці з обсягом товарообігу, доходів, прибутку підприємства,

зміною кількості покупців, обсягом торговельної площі та кількості робочих місць тощо [57, с. 260].

5. Аналіз ефективності стимулювання персоналу.

У ході проведення цього етапу аналізу необхідно визначити ефективність стимулювання персоналу, тобто оцінити співвідношення між обсягом витрат на оплату праці та наслідками трудових зусиль персоналу, відповісти на запитання – чи принесли зміни в рівні оплати праці необхідний економічний ефект для підприємств та його власників [59].

Для оцінки ефективності стимулювання персоналу прийнято визначати та порівнювати в динаміці значення таких аналітичних показників, як:

- коефіцієнт співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та рівнем середньої заробітної плати або коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та товарооборотом;

- коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та доходами підприємства;

- коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та прибутком підприємства;

- коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та ринковою вартістю підприємства [58, с. 450].

Таким чином, для характеристики стану використання на підприємстві трудових ресурсів і виявлення резервів збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності роботи треба проаналізувати такі показники, пов'язані з рухом, якістю робочої сили, її продуктивністю, а також її вартістю:

- чисельність персоналу підприємства з точки зору динаміки, категорійної структури, професійної підготовленості, плинності працівників;

- використання робітниками і службовцями робочого часу, стан трудової дисципліни;

- продуктивність праці;

- фонд оплати праці, динаміка середньої заробітної плати [60].

3.2 Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці

Функціонування підприємства в умовах трансформації економіки актуалізує проблему раціонального витрачання ресурсів, докорінного поліпшення управління витратами. Водночас зростає важливість аналізу витрат на оплату праці.

У ринковій економіці необхідно приділяти більше уваги аналізу трудових відносин, оскільки робоча сила має вартісну ціну, тому вона є конкурентоспроможною на ринку праці, що розширює межі аналітичних досліджень. Критерієм оптимізації трудових відносин будуть не тільки економічні, а й соціальні параметри [61].

Трудові ресурси підприємства відіграють провідну роль у вирішенні науково-технічних, організаційних та економічних проблем для досягнення результатів управління. Рівень забезпеченості підприємства робочою силою та його раціональне використання часто визначає організаційно-технічний рівень виробництва, ступінь використання техніки та технології, предметів праці [62].

Для оцінки ефективності мотиваційної системи ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» визначимо чи існує взаємозв'язок між підвищенням рівня оплати праці, як це спостерігається на підприємстві і рівнем продуктивності праці персоналу.

Використовуючи дані визначимо темпи зростання продуктивності праці персоналу ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» та зробимо порівняльний аналіз з темпами зростання середньої заробітної плати на підприємстві (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1 – Співвідношення темпів росту продуктивності та оплати праці ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» в 2018-2020рр.

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення 2020/2018 (+/-)
1	2	3	4	5
Продуктивність праці, тис. грн./чол..	350,10	340,08	419,77	69,67

Продовження таблиці 3.1

1	2	3	4	5
Темп росту продуктивності праці, %	-	97,14	123,44	123,44
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	135	125	120	-15
Середньорічна заробітна плата 1 працівника, тис.грн.	75,41	79,63	76,85	1,91
Темп росту середньорічної заробітної плати 1 працівника, %	-	105,6	96,51	-
Співвідношення темпів росту продуктивності та заробітної плати	-	0,92	1,28	-

У 2018 році продуктивність праці складала 350,1 тис.грн./ос., у 2019 році – зменшилася на 10 тис.грн та складала 340,08 тис.грн./ос., у 2020 році зросла порівняно з 2019 роком на 79,69 тис.грн. та складала вже 419,77 тис.грн./ос. Таким чином, відхилення 2020/2018 складає 69,67 тис.грн.

Темпи росту продуктивності праці відносно до 2018 року склали: у 2019 році – 97,14%, у 2020 році – 119,9%.

Темпи зростання середньорічної заробітної плати на 1 працівника у 2019 році перевищують темпи зростання продуктивності праці, а у 2020 році темпи зростання продуктивності праці перевищують темпи зростання середньомісячної заробітної плати.

Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростання прибутку [63].

Аналізуючи плинність кадрів, слід відмітити, що вона знижує продуктивність праці на підприємстві.

Проаналізуємо забезпеченість підприємства робочою силою. Для вивчення руху робочої сили на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» розрахуємо коефіцієнти обороту з приймання та звільнення, а також коефіцієнти плинності, стабільності і загального обороту (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2 – Показники руху кадрів ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» за 2018-2020 рр.

Коефіцієнти	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення 2019/2018 (+/-)	Відхилення 2020/2019 (+/-)
1	2	3	4	5	6
К-ть обороту кадрів з прийняття	0,12	0,15	0,02	0,03	-0,13
К-ть обороту кадрів зі звільнення	0,04	0,03	0,73	-0,01	0,7
К-т плинності кадрів	0,10	0,03	0,70	-0,07	0,69
К-т відновлення кадрів	2,25	5,50	0,03	3,25	-5,47
К-т загального обороту кадрів	0,11	0,18	0,75	0,07	0,57

Коефіцієнт плинності кадрів у 2018 році має значення 0,1 – плинність кадрів висока, у 2019 році – 0,03 – це низька плинність кадрів, у 2020 році – 0,71 – значно перевищує норму 0,05.

Згідно розрахунків по даному підприємству плинність кадрів збільшилася.

Кропітка робота ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» дозволила збільшити розмір середньої заробітної плати в 2019 році до 6640 грн., тоді як у 2018 році – складала 6290 грн.

За станом на кінець 2020 року розмір середньої заробітної плати на підприємстві складає 6410 грн.

Проаналізуємо динаміку фонду оплати праці на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ». Джерелами інформації для аналіз є статистична звітність із праці (форма № 1 – ПВ «Звіт з праці» до форми № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу»), дані табельного обліку і відділу кадрів.

Таблиця 3.3 – Динаміка розмірів фонду оплати праці на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» за 2018-2020 рр.

Показники	2018 р.		2019 р.		2020 р.		2020 р. до 2018р. %	2019р. до 2018р.		2020 р. до 2019 р.	
	тис. грн..	Питома вага, %	тис. грн..	Питома вага, %	тис. грн..	Питома вага, %		+, -	%	+, -	%
Фонд оплати праці всього у т.ч.	10180	100	9953	100	9221	100	90,58	-227	-2,23	-732	-7,35
-фонд основної заробітної плати	5650	55,5	5813	58,4	5367	58,2	95,0	163	2,88	-446	-7,67
-фонд додаткової заробітної плати, у т.ч:	3746	36,8	3334	33,5	3190	34,6	85,16	-412	-10,99	-144	-4,32
Надбавки та доплати	1059	10,4	1105	11,1	987	10,7	93,21	46	4,34	-118	-10,68
Премії та винагороди	1843	18,1	1722	17,3	1834	19,9	99,52	-121	-6,56	112	6,50
Виплати пов'язані з індексацією зарплати	844	8,3	507	5,1	369	4,0	43,72	-337	-39,93	-138	-27,22
Заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі:	784	7,7	806	8,1	664	7,2	84,7	22	2,81	-142	-17,62
Матеріальна допомога	468	4,6	478	4,8	387	4,2	82,7	10	4,06	-91	-19,04
За невідпрацьований час	316	3,1	328	3,3	277	3,0	87,68	12	3,81	-51	-15,55

Нижче подано графічне зображення структури фонду заробітної плати за 2018-2020 рр.

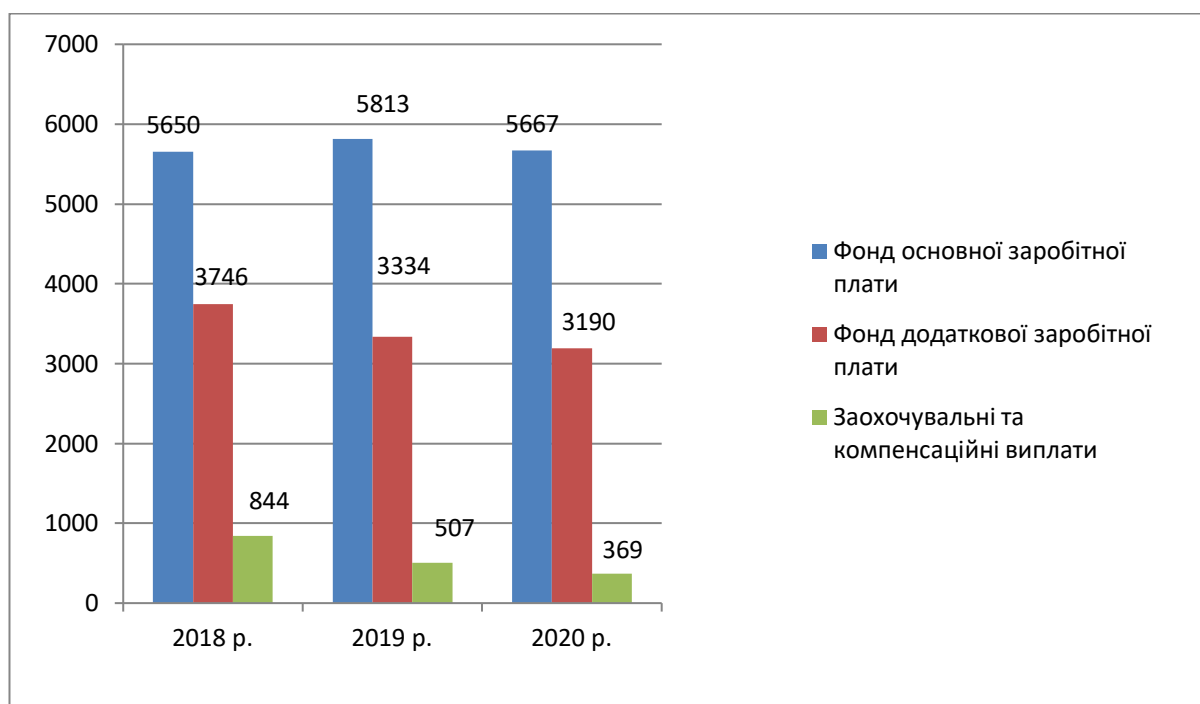


Рисунок 3.3 – Структура та склад фонду оплати праці за 2018-2020 рр.
на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

Після проведеного аналізу показників звітів з праці за 2018-2020 роки можна зробити висновки про зниження фонду оплати праці у 2020 році в порівнянні з 2018 роком на 959 тис. грн. або на 9,42%, відношення фонду оплати праці 2020 року до 2018 року складає 90,58%. Зменшення відбулося за всіма складниками, але найбільшу питому вагу мало зменшення фонду основної заробітної плати [64].

При середньорічній штатній чисельності персоналу у 2018 році 135 осіб середньорічна заробітна плата 1 працівника складає 75,41 тис. грн., при штатній чисельності 125 осіб у 2019 році середньорічна заробітна плата на 1 працівника збільшилися до 79,63 тис. грн., у 2020 році при середній чисельності персоналу 120 осіб середньорічна заробітна плата складає 76,85 тис. грн. Таким чином, у 2020 році порівняно з 2018 середньорічна заробітна плата збільшилася на 1,91%.

Аналіз складників фонду додаткової заробітної плати свідчить, що премії та винагороди, які носять систематичний характер, у 2020 році збільшилися порівняно з 2019 роком на 112 тис.грн. або на 6,5%, але порівняно з 2018 роком – зменшилися на 0,5%, а виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати, щороку зменшувалися, у 2020 році порівняно з 2018 роком зменшилися майже на 50%.

Серед заохочувальних виплат у 2019 році порівняно з 2018 роком найбільше зростання відбулося по матеріальній допомозі, що свідчить про ефективність діяльності керівництва з мотивування працівників до поліпшення результатів роботи, але у 2020 році порівняно з 2018 роком матеріальні допомоги зменшилися до 387 тис. грн. або на 17,3%.

Структура фонду оплати праці, наведена в таблиці показує, що в загальному фонді заробітної плати фонд основної заробітної плати у 2018 р. становить 55,5%, у 2019 році – 58,4%, у 2020 році - 58,2%, що більше порівняно з 2018 р. на 2,7% та складає найбільшу частку.

Тенденція до зменшення питомої ваги мали фонд додаткової заробітної плати (у 2018 році – 36,8%, у 2019 році – 33,5%, у 2020 році – 34,6%), а також заохочувальні та компенсаційні виплати (у 2018 році – 7,7%, у 2020 році – 7,2%). Негативним явищем є зростання у 2019 році порівняно з 2018 роком питомої ваги оплати за невідпрацьований час.

Таблиця 3.4 – Показники аналізу фонду заробітної плати за 2018-2020 рр. (тис. грн.).

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення 2019 р. до 2018 р.		Відхилення 2020р. до 2019 р.	
				+, -	% виконання плану	+, -	% виконання плану
1	2	3	4	5	6	7	8
Фонд заробітної плати	10180	9953	9221	-227	97,77	-732	92,65
У тому числі:							
перемінна частина	5650	5813	5367	163	102,88	-446	92,32

Продовження таблиці 3.4

1	2	3	4	5	6	7	8
постійна частина	4530	4140	3854	-390	91,40	-286	93,09
Реалізована продукція, тис. грн.	47263	42510	50372	-4753	89,94	7862	118,49
Середньооблікова чисельність працівників	135	125	120	-10	92,59	-5	96
Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн.	75,41	79,14	123,44	3,73	104,95	44,3	155,98

Фонд оплати праці на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» у 2020 році порівняно з 2019 роком зменшився на 732 тис. грн.

Вплив на абсолютне відхилення фонду оплати праці:

- зміна чисельності робітників (формула 3.2) [65]:

$$\Delta\text{ФОП}_{\text{абс}}(\text{СОЧ}) = (\text{СОЧ}_1 - \text{СОЧ}_0) \times \text{Сзп}_0 \quad (3.2)$$

де, СОЧ_1 – чисельність працівників звітного періоду;

СОЧ_0 – чисельність працівників попереднього періоду;

Сзп_0 – середньорічна заробітна плата попереднього періоду.

$$\Delta\text{ФОП}_{\text{абс}}(\text{СОЧ}) = (120 - 125) \times 79,14 = -395,7 \text{ тис. грн.}$$

– зміни середньорічної заробітної плати одного працівника (формула 3.3):

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}}(\text{Сзп}) = (\text{Сзп}_1 - \text{Сзп}_0) \times \text{СОЧ}_1 \quad (3.3)$$

де, Сзп_1 – середньорічна заробітна плата звітного періоду;

Сзп_0 – середньорічна заробітна плата попереднього періоду;

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}}(\text{Сзп}) = (123,44 - 79,14) \times 120 = 5316 \text{ тис. грн.}$$

- зміни двох факторів разом:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}} (\text{СОЧ}+\text{Сзп}) = -395,7 + 5316 = 4920,3 \text{ тис. грн.}$$

Отже на абсолютні недостачі фонду в 2020 році вплинули 2 фактори:

- Зменшення середньооблікової чисельності працівників на 5 чол.

Призвело до зменшення фонду заробітної плати на 395,7 тис. грн.;

- Підвищення середньорічної заробітної плати одного робітника призвело до перевитрат фонду оплати праці на 5316 тис.грн.;

– Зміна чисельності працівників і середньорічної заробітної плати разом призвели до перевитрат ФОП на 4920,3 тис. грн..

Що стосується премій, на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» визначається за окладом (тарифною ставкою) працівника, що зафіксовано в Положенні про преміювання.

Як правило, в ТОВ премії виплачуються разом із заробітною латою. Якщо премія призначена у зв'язку з винятковими заслугами і носить разовий характер, то відомості про її виплату заносяться до трудової книжки у розділ, присвячений заохочуванням [66].

Слід зазначити, що система преміювання в ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» має загальний, тобто не індивідуальний підхід. Так, на підприємстві щомісяця встановлюється преміальний фонд, який розподіляється між працівниками як відсоток до їх посадового окладу.

Не дивлячись на те, що преміальний фонд в ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» зростає вищими темпами, аніж фонд заробітної плати, розподіл преміального фонду є неефективним (таблиця 3.5).

Таблиця 3.5 – Співвідношення окладу до премії в ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» в 2018-2020 роки.

Роки	Основна заробітна плата, тис. грн.	Премія, тис. грн.	% премії до заробітної плати
1	2	3	4
2018	5650	1620	28,68
2019	5813	1700	29,25
2020	5367	1800	33,54

З даної таблиці видно, що в 2018 році преміальний фонд становить 28,68%, в 2019 році – 29,25%, а в 2020 році – 33,54%, то, то, зростання склало 4,86%.

Отже, бачимо, що має місце зростання рівня преміювання працівників підприємства, але механізм нарахування преміювання працівників структурними підрозділами є неефективним, адже «зрівнялівка» не стимулює до прояву індивідуальних стимулів до високопродуктивної діяльності [67].

Темпи зростання продуктивності праці у 2019 році перевищують темпи зростання середньої заробітної плати в 1,14 рази, а у 2020 році темпи зростання уповільнились та співвідношення складає 1,04.

Одним із основних факторів, що впливають на ефективність праці, є використання робочого часу. Зменшення витрат робочого часу і нераціональних його витрат веде до зростання ефективності праці, ліпшого використання трудових ресурсів без додаткових заходів і витрат.

Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за звітний період, характеризує тривалість робочого періоду в днях. На цей показник впливають такі фактори:

- втрати робочого часу і в тому числі прогули;
- невиходи з дозволу або з ініціативи адміністрації;
- масові невиходи на роботу;
- кількість днів тимчасової непрацездатності, відпустки у зв'язку з навчанням [68].

Тривалість робочого дня робітників залежить від таких факторів:

- величини нормативно встановленого робочого тижня;
- часу простого тижня;
- часу надурочної роботи;
- часу простою протягом робочої зміни;
- неповного робочого часу;
- часу інших скорочень робочого дня.

Повному використанню трудових ресурсів можна оцінити за кількістю

відпрацьованих за звітний період днів і годин одним працюючим і одним робітником, а також за інтенсивністю використання робочого часу [69].

За дев'ять місяців 2018 року на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» було відпрацьовано 182 дні о 8 годин на кожен робочий день, тобто 1456 годин. Використання робочого часу на підприємстві наведено в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 – Використання робочого часу на підприємстві

Показники	2018	2019	2020	Відхилення 2020 (+;-)	
				від 2019	від 2020
1	2	3	4	5	6
1.Середньооблікова чисельність працівників, осіб	135	125	120	-	-
2.Відпрацьовано 1 працівником:					
а) днів	226	225	182	-44	-43
б) годин (р. 2а×р.3)	1808	1800	1456	-352	-344
3.Середня тривалість робочого дня, годин.	8	8	8	-	-
4.Фонд робочого часу, годин (р.1×р.2б)	14464	14400	11684	-2752	-2816

З вищенаведеного видно, що середньооблікова чисельність робітників і середня чисельність тривалість робочого дня лишилися незмінними. Фонд робочого часу зменшився на 2816 год. Порівняно з 2019р. та на 2752 порівняно з 2018р.

Таким чином, рівень матеріальної мотивації праці персоналу ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» відповідає ринковому рівню та має тенденцію зростання. Проте відмічено, що заробітна плата працівників зростає не в залежності від особистої кваліфікації, кількості виконаних завдань, якості їх виконання, а застосовується загальне однаково для всіх підвищення окладів і премії [70].

Ефективне проведення програми оплати праці і стимулювання в умовах кризи, з одного боку, дозволить утримати в компанії ключових співробітників і не допустити істотного зниження рівня продаж, а з іншої – забезпечить компанії прийнятні обсяги збуту.

3.3 Можливості підприємства по організації системи управління витратами на оплату праці

Проведені дослідження показують, що на даному підприємстві немає чіткої внутрішньої системи управління витратами на оплату праці.

Аналізуючи діяльність підприємства ТОВ «СВК ФРУНЗЕ», можна зробити висновок, що деякі функція управління витратами на оплату праці виконуються з економічним плануванням та послугами. ЩО стосується бухгалтерії, то її функцією є технічна робота з надання інформації для управління та складання фінансової звітності. Таким чином, поточна практика обліку витрат в досліджуваному підприємстві є незадоволеною, що негативно позначається на процесі управління витратами на плату праці.

Облік витрат на оплату праці в ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» ведеться без деталей з виробничим підрозділом, що знижує ефективність економії витрат на оплату праці.

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 витрат.

Для функціонування системи управління та контролю витрат на робочу силу слід передбачити щоденний контроль за використанням робочого часу та визначити внутрішні резерви, які використовує підприємство [71].

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.

Ключовими умовами управління засобами контролю є точність, 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 (рисунок 3.4).



Рисунок 3.4 – Етапи створення та функціонування системи контролю та управління за витратами на оплату праці на підприємстві ТОВ «СВК ФРУНЗЕ»

Основними умовами ефективності механізму управління витратами на оплату праці є:

- підготуватися до управління компаніями, щоб змінити конкретні та працювати з новими умовами управління;
- існування ефективного менеджера 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. Механізм 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.

ВИСНОВКИ

Розвиток цієї, 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 елемента 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 краще 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 працівниками, які працюють у господарській діяльності.

Підприємство здійснює організацію та ведення бухгалтерського обліку оплати праці згідно чинного законодавства. Аналітичний облік розрахунків з персоналом на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» ведеться по кожному працівникові і кожен місяць роздруковується розрахунково-платіжна відомість на кожного працівника. Дані аналітичного обліку є первинною інформацією для здійснення синтетичного обліку.

Уточнено визначення «заробітна плата». Це слід розуміти як ставку заробітної плати, що визначається трудовим договором працівника, рівень, що визначається умовами ринку праці. Витрати на робочу силу, умови праці, запаси, попит, конкуренція. Рівень кваліфікації та знань працівників. Успіх системи стимулювання та самої роботи базується на поєднанні різних принципів систематизації та підходів до визначення, відмінних від існуючих

тлумачень.

Удосконалена структура інформаційного забезпечення управління доходами від заробітної плати, яка дозволить скоротити витрати на ведення обліку, забезпечить цінність та непереривність всієї облікової інформації, скласти бухгалтерську (фінансову) звітність, адекватно відображувану результати діяльності організації для зацікавлених груп користувачів.

Запропоновано вести додаткові субрахунки на рахунку 81 «Витрати на оплату праці», адже саме він призначений для деталізації виплат працівникам. Це дасть можливість проводити поглиблений, послідовний аналіз структури, динаміки фонду оплати праці та встановити вплив факторів на його зміни; запропоновано впровадити на підприємстві графік документування з обліку оплати праці який сприятиме покращенню всієї роботи на підприємстві та посилить контрольні функції обліку; запропоновано внесення уточнень, додавань та вилучень окремих рядків та граф у ф. 67 Б «Обліковий лист тракториста-машиніста», що дасть можливість: отримати інформацію про структурний підрозділ, який публікує документ.

Аналізуючи склад, структуру та динаміку фонду оплати праці, нами встановлено, можна зробити висновки про зниження фонду оплати праці у 2020 році в порівнянні з 2018 роком на 959 тис.грн. або на 9,42%, відношення фонду оплати праці 2020 року до 2018 року складає 90,58%. Зменшення відбулося за всіма складниками, але найбільшу питому вагу мало зменшення фонду основної заробітної плати.

Аналіз складників фонду додаткової заробітної плати свідчить, що премії та винагороди, які носять систематичний характер, у 2020 році збільшилися порівняно з 2019 роком на 112 тис. грн. або на 6,5%, але порівняно з 2018 роком – зменшилися на 0,5%, а виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати, щороку зменшувалися, у 2020 році порівняно з 2018 роком зменшилися майже на 50%.

Серед заохочувальних виплат у 2019 році порівняно з 2018 роком найбільше зростання відбулося по матеріальній допомозі, що свідчить про

ефективність діяльності керівництва з мотивування працівників до поліпшення результатів роботи, але у 2020 році порівняно з 2018 роком матеріальні допомоги зменшилися до 387 тис. грн. або на 17,3%.

Структура фонду оплати праці, наведена в таблиці показує, що в загальному фонді заробітної плати фонд основної заробітної плати у 2018 р. становить 55,5%, у 2019 році – 58,4%, у 2020 році - 58,2%, що більше порівняно з 2018 р. на 2,7% та складає найбільшу частку.

Тенденція до зменшення питомої ваги мали фонд додаткової заробітної плати (у 2018 році – 36,8%, у 2019 році – 33,5%, у 2020 році – 34,6%), а також заохочувальні та компенсаційні виплати (у 2018 році – 7,7%, у 2020 році – 7,2%). Негативним явищем є зростання у 2019 році порівняно з 2018 роком питомої ваги оплати за невідпрацьований час.

Отже на абсолютні недостачі фонду в 2020 році вплинули 2 фактори:

– зменшення середньооблікової чисельності працівників на 5 чол.

Призвело до зменшення фонду заробітної плати на 395,7 тис. грн.;

– підвищення середньорічної заробітної плати одного робітника призвело до перевитрат фонду оплати праці на 5316 тис.грн.;

– зміна чисельності працівників і середньорічної заробітної плати разом призвели до перевитрат ФОП на 4920,3 тис. грн..

Темпи зростання продуктивності праці у 2019 році перевищують темпи зростання середньої заробітної плати в 1,14 рази, а у 2020 році темпи зростання уповільнились та співвідношення складає 1,04.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Лучко М. Р. Бухгалтерський облік в зарубіжних країнах : навч. посіб. Київ : Знання, 2006. 138 с.
2. Іванілов О. С. Економіка підприємства : підручник для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 114 с.
3. Бутинець Ф. Ф. Історія бухгалтерського обліку в 2-х частинах : навч. посіб. Житомир : ПП «Рута», 2001. 69 с, 512 с.
4. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник 5-те вид., доп. і перероб. Житомир : ПП «Рута», 2003. 76 с.
5. Овсюк Н. В., Радченко О. Ю. Виплати працівникам за ПСБО 26 та МСБО 19. Житомирський державний технологічний університет, 2012. 87 с.
6. Овсюк Н. В., Радченко О. Ю. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Житомирський державний технологічний університет, 2012. 362 с. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/3003/40.pdf?sequence=1%20%E2%80%93>
7. Макаровська Т. П., Бондар Н. М. Економіка підприємства : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : МАУП, 2003. 304 с.
8. Кулішов В. В. Економіка підприємства : теорія і практика : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2002.
9. Коваленко О. В., Привалова К. В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві : *Вісник Запорізька державна інженерна академія*, 2014. 51 с.
10. Про працю України : Закон України від 30.05.2019 р. № 2728 – VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 21.09.2021)
11. Податковий кодекс України від 17.12.2020 р. № 1117 – IX. URL : zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17 (дата звернення 21.09.2021)

12. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 440 – IX від 14.01.2020 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95#Text> (дата звернення 21.09.2021)

13. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. №440/95 ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95#Text> (дата звернення 10.09.2021)

14. Про колективні договори і угоди : Закон України від 28.12.2014 р. XII № 77-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення 10.09.2021)

15. Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати : Закон України: Закон України від 12.10.2010 р. № 1646 – VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1646-17#Text> (дата звернення 11.09.2021)

16. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464 – 17. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення 18.09.2021)

17. Про охорону праці : Закон України від 23.03.2017 р. №1977-VIII – XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1977-19#Text> (дата звернення 17.09.2021)

18. Виплати працівникам : П(С)БО 26 від 28.10.2003 р. №601. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення 24.09.2021)

19. Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/542> (дата звернення 25.09.2021)

20. Про затвердження порядку проведення індексації грошових доходів населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 16.11.2016 р. № 836. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/836-2016-%D0%BF/paran2n2> (дата звернення 27.09.2021)

21. Шкупіна Л. В. Вплив макроекономічних чинників на заробітну плату працівників : *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 2013. 119 с.

22. Коляда Т. А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. Київ, 2014. Київ, 21 с.

23. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах, 2011. С. 30-31.
24. Ф.Ф. Бутинець, О.П. Войналович, І.Л. Томашевська; за редакцією д.е.н., проф., заслуженого діяча науки і техніки України Ф.Ф. Бутинця. [4-е вид., доп. і перероб.]. Житомир : ПП «Рута», 2005. 43 с.
25. Васильчак С. В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник*. НЛТУ України, 2011. С. 152-157 .
26. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії : *Економічний вісник ДДФА*, 2014. С. 23-32 .
27. Колот А. М., Грیشнова О. А., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
28. Вачевська Н. Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки : Актуальні проблеми економіки, 2005. С. 177-187.
29. Мочерний С. В. Економічна теорія : посібник. Київ : Видавничий центр «Академія», 2003. 84 с.
30. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства : навч. посіб. 2-ге видання. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 156 с.
31. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці : теорія і практика регулювання. Київ : Таксон, 1997. 246 с.
32. Усач Б. Ф. Контроль і ревізія: підручник. Київ : Знання, 2007. 263 с.
33. Швець Л. П. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку : *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки, 2009. 40-45 с.
34. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. URL : http://www.nbuv.gov.ua/old_jm/Soc_Gum/Evu/2010_15_1/Yarem.pdf
35. Бикова, Г. Виплати лікарняних сум працівнику підприємства : *Дебет кредит*, 2006. С. 21-24.
36. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 липня 1999 р. № 996-XIV. Нове діло. 2000. № 15 (34). 13-20

ЖОВТНЯ.

37. Бутинець, Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів, 5-те вид., доп. і перероб. Житомир : ПП «Рута», 2003. 726 с.

38. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. , № 322-VIII; за станом на 27 березня 2014 р. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 21.09.2021)

39. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати. Постанова Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 № 100. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п>. (дата звернення 15.09.2021)

40. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, обумовленими народженням і похованням : Закон України від 18 січня 2001 р. № 2240-III із змінами і доповненнями. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2240-14>. (дата звернення 28.09.2021)

41. Завгородній В.П. Бухгалтерський облік в Україні. Київ : А.С.К., 2002. 419 с.

42. Податковий кодекс України : від 2 грудня 2010 року № 2755-VI зі змінами та доповненнями. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 13-14. 112 с. (дата звернення 28.09.2021)

43. Ільчук, Л. І. Щодо єдиного соціального внеску: точка зору. *Актуальні проблеми економіки*. № 10. 2010. 8 с.

44. Митрофанов Г. В. та ін. Фінансовий аналіз: навч. посіб. за ред. проф. Г.В. Митрофанова. Київ : Київ нац. торг. - екон. ун-т.: 2002, 301 с.

45. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 липня 2010 р. № 2464-VI // *Инвест-Газета* : Нормативна База. 2011. 21 лютого. 4 с.

46. Виплати працівникам : 26 Положення (стандарт) бухгалтерського обліку. URL : <http://kodeksy.com.ua/buh/psbo/26.htm>

47. Островерха Р. Е. Теоретичні засади удосконалення організації обліку

заробітної плати. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку, 2014. № 797. С. 284-291.

48. Плахтій Т. Удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам : *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2013. № 1(2). С. 239–247. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/znptdau_2013_1_2_32

49. Болюха М. А. Економічний аналіз : навч. посіб. за ред. М. Г. Чумаченка. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : КНЕУ, 2003. 556 с.

50. Шкуліпа Л.В. Вплив макроекономічних чинників на заробітну плату працівників : *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 41. 119 с.

51. Мних Є. В. Економічний аналіз : навч. посіб. Львів : Армія України, 2000. 144 с.

52. Сопко В. В., Завгородній В. В. Організація бухгалтерського обліку, економічного контролю та аналізу : підручник. Київ : КНЕУ, 2004. 412 с.

53. Коробов М. Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємства: Київ : Знання, 2000. 378 с.

54. Івахненко В. М. Курс економічного аналізу : навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2000. 208 с.

55. Череп А. В. Економічний аналіз : навч. посіб. Київ : Кондор, 2005. 160 с.

56. Щирба І.М. Облік розрахунків за заробітною платою в умовах комп'ютерної обробки даних. Житомир : *Вісник*, 2010. № 3(53). С. 214-219.

57. Шквір В. Д. Інформаційні системи і технології в обліку : навч. посіб. Львів : Львівська політехніка , 2003. 369 с .

58. Шегда А. В. Економіка підприємства. Київ : Знання-прес, 2002. 355 с.

59. Цигилик І. І. Економічний аналіз господарської діяльності підприємства : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 123 с.

60. Терещенко Л. О. Інформаційні системи і технології в обліку : навч.

посіб. Київ : КНЕУ, 2004. 187 с.

61. Смирнова А. М. Організація оплати праці в торгівлі : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2008, 2006. 132 с.

62. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства : навч. посіб. 2-ге вид., випр. і доп. Київ : Знання, 2005. 662 с.

63. Клименко О. В. Інформаційні системи і технології в обліку : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 320 с.

64. Гудзь Н. В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. для внз. М-во освіти і науки України. – 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 89 с.

65. Грішанова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : Підручник. 5-те вид. Київ : Центр учбової літератури, 2011.

66. Таркуцяк А.О. Фінансовий аналіз та управлінські рішення. навч. посіб. Київ : Вид-во Європ. ун-ту, 2002. 149 с.

67. Eric W. Noreen, Peter C. Brewer, Ray H. Garrison. Ray H. Managerial accounting for managers III. Title. 3rd ed.p. см., 2014. 32 p.

68. Howard M. Schilit Financial Shenanigans : How to Detect Accounting Gimmicks & Fraud in Financial Reports. McGraw-Hill, 2010. 304 p.

69. Jerry J. Weygandt, Paul D. Kimmel, Donald E. Kieso Managerial Accounting : Tools for Business Decision Making, 2004. 728 p.

70. Kieso Donald E. Paul D. Kimmel, Jerry J Accounting Tools for business decision making. Wiley, 2011. 1458 p.

71. Romney B., Paul J. Steinbart Hardcover Accounting Information Systems by Marshall. Tenth Edition, 2005. 805 p.

72. Даниленко М. Є., Сьомченко В. В. Проблеми обліку оплати праці на сільськогосподарському підприємстві : *XVII Міжнародна науково-практична конференція «Управління соціально-економічним розвитком регіонів та держави»*. 2021. С. 78-79

73. Даниленко М. Є., Сьомченко В. В. Шляхи удосконалення оплати праці на сільськогосподарському підприємстві : *збірник наукових праць*

студентів, аспірантів, докторантів і молодих вчених «Молода наука – 2021».
2021. С. 42-43

74. Даниленко М. Є., Сьомченко В. В. Особливості аналізу оплати праці на ТОВ «СВК ФРУНЗЕ» : Обліково-аналітичне забезпечення управління розвитком підприємства : *збірник статей молодих вчених*. Випуск 6. за ред. А.В. Череп. Запоріжжя : ЗНУ, 2021. С. 68-75

75. Особливості обліку розрахунків та проблеми оплати праці на сільськогосподарському підприємстві : *Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки*. Видавничий дім «Гельветика», 2021. № 4. С. 115-121