

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

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра обліку та оподаткування

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему: Облік і аналіз розрахунків з оплати праці на ПАТ «Запоріжсталь»

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

Л.М. Гальченко

Керівник: к.е.н., доцент Гринь В.П.

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

Запоріжжя – 2022

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

Гальченко Ліані Миколаївні

1. Тема роботи: Облік і аналіз розрахунків з оплати праці на ПАТ «Запоріжсталь»
керівник роботи Гринь Вікторія Петрівна, к.е.н., доцент,
затверджені наказом ЗНУ від 30 червня 2021 р. № 967-с.
2. Строк подання студентом роботи: 13 січня 2022 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 ПАТ «Запоріжсталь»; проаналізувати стан розрахунків оплати праці на ПАТ «Запоріжсталь».
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): кваліфікаційна робота містить 4 рис., 25 табл. і 11 формул

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	к.е.н., доцент Гринь В.П.	05.07.2021	05.07.2021
2	к.е.н., доцент Гринь В.П.	12.09.2021	12.09.2021
3	к.е.н., доцент Гринь В.П.	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	12.11.2021 р. – 24.12.2021 р.	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	13.01.2022 р.	виконано

Студент _____ Л.М. Гальченко
(підпис)

Керівник роботи _____ В.П. Гринь
(підпис)

Нормоконтроль пройдено

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

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 115 с., 3 розділи, 25 табл., 12 додатка, 78 джерел.

ГРОШОВІ КОШТИ, РОЗРАХУНКИ, КОНТРОЛЬ, АНАЛІЗ, ВИТРАТИ, СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ, РУХ РОБОЧОЇ СИЛИ, ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ФУНКЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Об'єкт дослідження – аналіз систем та форм оплати праці та шляхи її вдосконалення на Публічному акціонерному товаристві «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь».

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення обліку і аналіз розрахунків з оплати праці.

Методи дослідження: системний підхід до вивчення економічних явищ і процесів. Під час виконання дослідження використано загальнонаукові методи пізнання: історичний метод, методи індукції та дедукції, термінологічного аналізу, теоретичного узагальнення і порівняння; методи причинно-наслідкового зв'язку та абстрактно-логічний метод.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретико-методичному обґрунтуванні та вирішенні комплексу питань, пов'язаних з удосконаленням обліку і аналіза розрахунків з оплати праці в сучасних умовах функціонування підприємств. У процесі дослідження отримано такі наукові результати, яким притаманна наукова новизна:

удосконалено:

– систему інтегрованого обліку оплати праці в частині розвитку організаційної, методичної та технічної складових всіх видів обліку, що дає змогу застосувати системний підхід до інтегрованого обліку заробітної

плати, дотримуючись правових основ і їх змін для збереження й ефективного використання бюджету фонду оплати праці та виконання необхідних показників кожному працівнику, а також методичне забезпечення облікового відображення операцій з нарахування окремих видів оплати праці і її стимулювання через обґрунтування доходів працівників в системі інтегрованого обліку, що забезпечує застосування правового режиму нарахувань й утримань із заробітної плати;

– теоретичні, організаційні та методичні засади, технології використання бюджетування оплати праці в управлінні через виявлення особливостей організації системи бюджетування та методів обґрунтування й оцінки бюджетних показників на підприємстві, що сприятиме успішному веденню бізнесу і окреслення перспектив його розвитку;

набули подальшого розвитку:

– доведення необхідності доповнити систему організації оплати праці такими елементами як мотивація та стимулювання, що є об'єктами системи інтегрованого обліку. Це дасть змогу нараховувати заробітну плату працівникам підприємства залежно від результатів праці та, водночас, впливати на їх показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення якісних та кількісних показників роботи;

– визначення сутності, методів і способів, спрямованих на попередження та своєчасне виявлення неофіційної оплати праці через формування повної та достовірної інформації в документах для прийняття управлінських рішень, що на відміну від існуючих, сприятиме забезпеченню економічної безпеки на рівні всіх підрозділів і підприємства загалом.

Отримані результати дослідження спрямовані на підвищення достовірності, оперативності та аналітичності обліку оплати праці на ПАТ «Запоріжсталь». Застосування на практиці запропонованих рекомендацій дозволить забезпечити адекватне відображення операцій з обліку оплати праці і розрахунків в сучасних умовах господарювання, своєчасне одержання та аналіз необхідної інформації керівництвом.

SUMMARY

Qualification work contains: 115 pp., 3 sections, 25 tab., 12 appendices, 78 references.

CASH, CALCULATIONS, CONTROL, ANALYSIS, COSTS, PAYMENT SYSTEM, LABOR MOVEMENT, LABOR RESOURCES, FORMS OF REMUNERATION, WAGE FUNCTIONS

The object of research is the analysis of systems and forms of remuneration and ways to improve it at the Public Joint Stock Company «Zaporizhzhya Metallurgical Plant «Zaporizhstal».

The purpose of the qualification work is to substantiate the theoretical provisions and develop practical recommendations for improving accounting and analysis of payroll calculations.

Research methods: a systematic approach to the study of economic phenomena and processes. During the research general scientific methods of cognition were used: historical method, methods of induction and deduction, terminological analysis, theoretical generalization and comparison; methods of causation and abstract-logical method.

The scientific novelty of the obtained results lies in the theoretical and methodological substantiation and solution of a set of issues related to the improvement of accounting and analysis of payroll calculations. In modern conditions of operation of enterprises. In the process of research the following scientific results were obtained, which are characterized by scientific novelty:

improved:

– integrated payroll system in terms of development of organizational, methodological and technical components of all types of accounting, which allows to apply a systematic approach to integrated payroll, adhering to the legal

framework and their changes to maintain and effectively use the budget of the payroll and meet the necessary indicators each employee, as well as methodological support of accounting for the accrual of certain types of wages and its incentives through the justification of employee income in the system of integrated accounting, which ensures the application of the legal regime of accruals and deductions from wages;

- theoretical, organizational and methodological principles, technologies of using payroll budgeting in management by identifying features of the budgeting system and methods of substantiation and evaluation of budget indicators at the enterprise, which will contribute to successful business and outline prospects for its development;

have been further developed:

- proving the need to supplement the system of organization of remuneration with such elements as motivation and incentives, which are the objects of the system of integrated accounting. This will allow to accrue wages to employees of the enterprise depending on the results of work and, at the same time, to influence their performance, stimulate production, efficiency, increase the quality and quantity of work;

- defining the nature, methods and techniques aimed at preventing and timely detection of informal wages through the formation of complete and reliable information in documents for management decisions, which, unlike existing ones, will contribute to economic security at the level of all departments and enterprises.

The obtained results of the research are aimed at increasing the reliability, efficiency and analytical nature of payroll accounting at PJSC «Zaporizhstal». The practical application of the proposed recommendations will ensure adequate reflection of the operations of accounting for wages and payments in modern business conditions, timely receipt and analysis of the necessary information by management.

ЗМІСТ

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ	
РЕФЕРАТ	
SUMMARY	
СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ	
ВСТУП.....	11
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЗАСАДИ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	
1.1 Економічна сутність та види заробітної плати.....	16
1.2 Особливості організації обліку розрахунків по оплаті праці.....	25
1.3 Особливості нормативно-правової бази регулювання обліку і аналізу розрахунків по оплаті праці	31
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»	
2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства	41
2.2 Організація обліку розрахунків по оплаті праці на підприємстві.....	56
2.3 Удосконалення обліку розрахунків по оплаті праці	75
РОЗДІЛ 3 МЕТОДИКА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ ПО ОПЛАТІ ПРАЦІ НА ПАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»	
3.1 Організаційні засади аналізу фонду оплати праці	80
3.2 Методичні аспекти аналізу фонду оплати праці	83
3.3 Шляхи підвищення ефективності використання праці на підприємстві	90
ВИСНОВКИ.....	105
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	109
ДОДАТОК А Статут ПАТ «Запоріжсталь».....	116
ДОДАТОК Б Відомість з ЄДРПОУ	120

ДОДАТОК В Кодекс етики	121
ДОДАТОК Д Виробництво	123
ДОДАТОК Е Наказ про прийняття	124
ДОДАТОК Ж Наказ про звільнення.....	125
ДОДАТОК И Особистий листок з обліку кадрів.....	127
ДОДАТОК К Особистий рахунок.....	128
ДОДАТОК Л Табель робочого часу.....	129
ДОДАТОК М Листок простоя.....	130
ДОДАТОК Н Наказ для відрядження.....	131
ДОДАТОК П Звіт про відрядження.....	132

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ЗУ – Закон України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КЗпП – Кодексу законів про працю

МОЗ – Міністерства охорони здоров'я

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

ПКУ – Податковий кодекс України

МСБО – Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку

ДКХПП – Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників

ДП – Держпраця

ПСП – Податкова соціальна пільга

ФОП – Фонд оплати праці

ЄСВ – Єдиний соціальний внесок

ПДФО – податок з доходів фізичних осіб

ВЗ – військовий збір

ст. – стаття

тис. грн. – тисяч гривень

грн. – гривень

і т.д. – і так далі

% – відсотки

тис. т. – тисяч тон

млн. т. – мільйон тон

мм. – міліметрів

чол. – чоловіків

ВСТУП

Із відомих на сьогоднішній день факторів виробництва одним із головних, а частіше і основних, який вимагає найбільших затрат, є праця. Використання трудових ресурсів пов'язано зі зміною показника продуктивності праці, яка залежить від людей, їх кваліфікації, уміння і бажання працювати, а заробітна плата є саме тою причиною, що приводить робітника на його робоче місце.

Питаннями обліку і аналізу праці і заробітної плати підприємств займалися ряд вітчизняних та зарубіжних вчених, а саме: Білуха М.Т., Бутинець Ф.Ф., Івахненко В.М., Малюга Н.М., Мних Є.В., Тарасенко Н.В., Череп А.В., Чумаченко М.Г. та інші.

Оплата праці – найважливіша категорія у системі умов праці. У ній, як в жодній іншій сфері, відбиваються усі суперечності суспільства, усі досягнення і прорахунки. Тому підходити до економічних питань оплати праці необхідно розглядати через дослідження об'єктивних реальних суспільних відносин.

Удосконалення бухгалтерського обліку, застосування більш ефективної методики проведення аналізу та контролю грошових коштів і розрахунків на сьогодні залишається одним з найактуальніших питань, бо результати цих процесів є основою для ефективної діяльності господарюючого суб'єкта і його постійного розвитку.

Метою кваліфікаційної роботи є вивчення ведення обліку та аналізу розрахунків по оплаті праці на підприємстві ПАТ «Запоріжсталь», вирішення поставлених задач та логічне їх обґрунтування, розробка певних пропозицій, щодо удосконалення методики обліку і аналізу розрахунків по оплаті праці з врахуванням національних стандартів.

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

- дослідити економічний зміст заробітної плати в ринковому середовищі та питання її нормативно-правового регулювання в Україні;
- здійснити аналіз діючих систем і форм оплати праці як основи організації обліку оплати праці;
- дослідити організаційно-економічну характеристику ПАТ «Запоріжсталь»;
- визначити особливості оплати праці на підприємстві та їхній вплив на організацію облікового процесу;
- удосконалити методику обліку оплати праці з метою раціонального управління витратами на оплату праці на всіх рівнях управління ПАТ «Запоріжсталь»;
- запропонувати організаційну структуру документообороту з обліку оплати праці;
- проаналізувати та сформулювати методику стимулювання і мотивування працівників як фактор підвищення ефективності використання праці на ПАТ «Запоріжсталь».

Об'єкт дослідження – діяльність підприємства в частині операцій, пов'язаних з обліком розрахунків і аналізом оплати праці на ПАТ «Запоріжсталь».

Предмет дослідження – сукупність теоретичних, методичних і організаційних засад бухгалтерського обліку та звітності з розрахунків за виплатами працівникам.

В роботі використано структурний та порівняльний аналіз (порівняння даних об'єкта дослідження з попередніми роками), системний підхід (дослідження об'єкта як цілісної системи, яким впливам може вона піддаватися, виявлення взаємозв'язків і відносин з іншими об'єктами), історико-логічний (опис створення підприємства), економічного аналізу (визначення стану та розвитку діяльності підприємства) та ін.

Наукові результати дослідження полягають в наступному: одержали подальший розвиток науково-теоретичні положення щодо визначення

сутності обліково-аналітичної категорії «розрахунки з оплати праці» та нових підходів до побудови загального механізму організації оплати праці, які спрямовані на підвищення достовірності формування відповідних звітних показників.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретико-методичному обґрунтуванні та вирішенні комплексу питань, пов'язаних з удосконаленням обліку і аналіза розрахунків з оплати праці в сучасних умовах функціонування підприємств. У процесі дослідження отримано такі наукові результати, яким притаманна наукова новизна:

удосконалено:

– систему інтегрованого обліку оплати праці в частині розвитку організаційної, методичної та технічної складових всіх видів обліку, що дає змогу застосувати системний підхід до інтегрованого обліку заробітної плати, дотримуючись правових основ і їх змін для збереження й ефективного використання бюджету фонду оплати праці та виконання необхідних показників кожному працівнику, а також методичне забезпечення облікового відображення операцій з нарахування окремих видів оплати праці і її стимулювання через обґрунтування доходів працівників в системі інтегрованого обліку, що забезпечує застосування правового режиму нарахувань й утримань із заробітної плати;

– теоретичні, організаційні та методичні засади, технології використання бюджетування оплати праці в управлінні через виявлення особливостей організації системи бюджетування та методів обґрунтування й оцінки бюджетних показників на підприємстві, що сприятиме успішному веденню бізнесу і окреслення перспектив його розвитку;

набули подальшого розвитку:

– доведення необхідності доповнити систему організації оплати праці такими елементами як мотивація та стимулювання, що є об'єктами системи інтегрованого обліку. Це дасть змогу нараховувати заробітну плату працівникам підприємства залежно від результатів праці та, водночас,

впливати на їх показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення якісних та кількісних показників роботи;

– визначення сутності, методів і способів, спрямованих на попередження та своєчасне виявлення неофіційної оплати праці через формування повної та достовірної інформації в документах для прийняття управлінських рішень, що на відміну від існуючих, сприятиме забезпеченню економічної безпеки на рівні всіх підрозділів і підприємства загалом.

Теоретичною та інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти, що регламентують порядок обліку та контролю розрахунків за виплатами працівникам, фінансова, періодичні наукові видання, монографії, матеріали досліджень, проведених за участю автора, бухгалтерська та статистична звітність досліджуваного підприємства, а також дані первинних документів та реєстрів бухгалтерського обліку досліджуваного підприємства в частині розрахунків з персоналом.

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

Апробаці результатів кваліфікаційної роботи. Основні положення і результати роботи доповідались та отримали свалення на II Міжнародної наукової конференції «Традиційні та інноваційні підходи до наукових досліджень» (Одеса, вересень 2021 р.), з тезами «COVID-19: лікарняні під час самоізоляції чи хвороби на коронавірус оплачуються за спрощеною процедурою», Міжнародна науково-практична конференція «Ефективні рішення в економіці, фінансах та управлінні» (Одеса, лютий 2021 р.), з тезами «Заробітна плата: характеристика, структура та функції», XV Міжнародна науково-практична конференція «Управління соціально-економічними розвитком регіонів та держави» (Запоріжжя: ЗНУ, квітень 2021 р.), з тезами «Аналіз фінансового стану в системі аналітичних досліджень на підприємстві», VII Всеукраїнська науково-практична конференція студентів і молодих вчених «Сталий розвиток економіки на

засадах ресурсоефективності» (Запоріжжя: ЗНУ, грудень 2021 р.), з тезами «Шляхи зростання продуктивності праці як ключового аспекта підвищення конкурентоспроможності підприємства».

Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, переліку посилань і додатків. Основний зміст викладено на 115 сторінках друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ЗАСАДИ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Економічна сутність та види заробітної плати

В умовах переходу України до ринкової економіки й водночас в умовах економічної кризи, спаду виробництва, зниження продуктивності праці, звільнення з виробництв значної кількості працівників відбуваються значні зміни в організації праці та її оплати.

«Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена як правило у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до трудового договору» [1].

«Заробітна плата – це важливий складник виробництва, її рівень пов'язаний як із потребами працівника, так і з процесом виробництва, його результатом, оскільки джерела коштів на відтворення робочої сили створюються у сфері виробництва і їх формування не виходить за межі конкретного підприємства» [2].

Заробітна плата формується на межі відносин сфери безпосереднього виробництва і відносин обміну робочої сили, вона має забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, який працівник має отримати в обмін на свою працю.

Стаття 23 Закону України «Про оплату праці» встановлює, що заробітна плата працівників у межах України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на її території. За Конституцією України, як відомо, грошовою одиницею нашої держави є гривня, а тому заробітна плата

повинна виплачуватись у гривнях.

Розміри заробітної плати залежать від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

«Держава здійснює регулювання оплати праці шляхом встановлення мінімальної заробітної плати, яка фіксується з урахуванням рівня економічного розвитку, продуктивності праці, середньої заробітної плати і вартості величини мінімального життєвого бюджету. Розмір мінімальної заробітної плати на кожен рік встановлюється Кабінетом Міністрів України і Закон України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» [2].

«Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт)» [4].

Таблиця 1.1 – Мінімальна заробітна плата в Україні 2021 р. [5]

Період	Мінімальна зарплата (грн)		Підстава
	місячна	почасова	
1	2	3	4
з 01.01.2021 по 30.11.2021	6 000,00 грн.	36,11 грн.	ст. 8 Закону України від 15.12.2020 р. N 1082-IX
з 01.12.2021 по 31.12.2021	6 500,00 грн.	39,12 грн.	

Джерело: складено автором самостійно

«Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни; загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов» [1].

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малообезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією,

обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

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

1. «Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу працівникам за тарифними ставками чи окладами і за відрядними розцінками за обсяг роботи. Фонд основної заробітної плати включає нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків)» [7]. До складу належать:

1.1. Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво;

1.2. Суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою;

1.3. Оплата при переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу у випадка і розмірах, передбачених чинним законодавством, а також при невиконанні норм виробітку та виготовленні продукції, що виявилась браком, не з вини працівника;

1.4. Оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

1.5. Оплата праці за час перебування у відрядженні (не включає відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на наймання житлового приміщення);

1.6. Оплата праці працівників, які не перебувають у штаті підприємства (за умови, що розрахунки проводяться підприємством безпосередньо з працівниками), за виконані роботи:

1.6.1. Згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи

договір підряднику (за винятком фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності);

1.6.2. Згідно з обов'язками особам, які є членами спостережної ради або ревізійної комісії акціонерного товариства;

1.6.3. Згідно з договорами між підприємствами про надання робочої сили (безробітним за виконання громадських робіт, учням та студентам, які проходять виробничу практику на підприємстві чи залучені на тимчасову роботу на період канікул).

2. «Додаткова заробітна плата – ст. 105 КЗпП передбачено, що працівниками, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією або обов'язок тимчасово відсутнього працівника без увільнення від своєї основної роботи, здійснюється доплата за поєднання професій або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника» [7].

Розміри доплат за поєднання професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах , передбачених у колективному договорі.

Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До складу фонду додаткової заробітної плати входять:

2.1. Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, за:

2.1.1. Суміщення професій (посад);

2.1.2. Розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;

2.1.3. Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;

2.1.4. Роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці;

2.1.5. Інтенсивність праці;

- 2.1.6. Роботу в нічний час;
 - 2.1.7. Керівництво бригадою;
 - 2.1.8. Високу професійну майстерність;
 - 2.1.9. Класність водіям (машиністам) транспортних засобів;
 - 2.1.10. Високі досягнення в праці, у тому числі державним службовцям;
 - 2.1.11. Виконання особливо важливої роботи на певний термін;
 - 2.1.12. Знання та використання в роботі іноземної мови;
 - 2.1.13. Допуск до державної таємниці;
 - 2.1.14. Дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів;
 - 2.1.15. Інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи доплату до розміру мінімальної заробітної плати.
- 2.2. Премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування.
- 2.3. Відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу).
- 2.4. Оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні, у розмірах та за розцінками, установленими чинним законодавством.
- 2.5. Оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці, при підсумованому обліку робочого часу і в інших випадках, передбачених законодавством.
- 2.6. Суми, виплачені (при виконанні робіт вахтовим методом) у розмірі тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за дні перебування в дорозі до місцезнаходження підприємства (пункту збору) – місця роботи і назад, передбачені графіком роботи на вахті, а також за дні затримки працівників у дорозі через метеорологічні умови та з вини транспортних підприємств.
- 2.7. Суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати

працівників.

2.8. Суми компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

2.9. Вартість безоплатно наданих окремим категоріям працівників відповідно до законодавства житла, вугілля, комунальних послуг, послуг зв'язку та суми коштів на відшкодування їхньої оплати.

2.10. Витрати, пов'язані з наданням безкоштовного проїзду працівникам залізничного, авіаційного, морського, річкового, автомобільного транспорту та міського електротранспорту.

2.11. Вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу, обмундирування, що може використовуватися поза робочим місцем та залишається в особистому постійному користуванні, або сума знижки у разі продажу форменого одягу за зниженими цінами.

2.12. Оплата за невідпрацьований час:

2.12.1. Оплата, а також суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основної та додаткових) відпусток та додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, у розмірах, передбачених законодавством;

2.12.2. Оплата додаткових відпусток (понад тривалість, передбачену законодавством), наданих відповідно до колективного договору;

2.12.3. Оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням та творчих відпусток;

2.12.4. Оплата додаткових відпусток, що надаються відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»;

2.12.5. Суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів;

2.12.6. Суми, нараховані особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах за рахунок коштів,

передбачених у загальних кошторисах будівництва;

2.12.7. Оплата спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством, оплата пільгового часу неповнолітнім;

2.12.8. Оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час;

2.12.9. Оплата працівникам-донорам днів обстеження, здавання крові та відпочинку, що надаються після кожного дня здавання крові або днів, приєднаних за бажанням працівника до щорічної відпустки;

2.12.10. Оплата, що зберігається за працівником, який підлягає медичному огляду за основним місцем роботи за час перебування в медичному закладі на обстеженні;

2.12.11. Оплата простоїв не з вини працівника.

3. «Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми» [7]. До них належать:

3.1. Нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустках з ініціативи адміністрації (крім допомоги по частковому безробіттю), брали участь у страйках;

3.2. Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер Зокрема:

3.2.1. Винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи);

3.2.2. Премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду;

3.2.3. Премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки технології, введення в дію в строк і

достроково виробничих потужностей і об'єктів будівництва, своєчасну поставку продукції на експорт та інші;

3.2.4. Премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;

3.2.5. Одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад до ювілейних та пам'ятних дат як у грошовій, так і натуральній формі);

3.2.6. Грошова винагорода державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків;

3.2.7. Вартість безкоштовно наданих працівникам акцій;

3.2.8. Кошти, спрямовані на викуп майна працівниками з моменту їх персоніфікації, а також суми вартості майна, яке розподіляється між членами колективу в разі ліквідації (реорганізації, перепрофілювання) підприємства (крім випадків розподілу майна між засновниками підприємства).

3.3. Матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом, крім сум, указаних у п. 3.31).

3.4. Виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі:

3.4.1. Витрати в розмірі страхових внесків на користь працівників, пов'язаних з добровільним страхуванням (особистим, страхуванням майна). Указані суми включаються до фонду оплати праці в тому місяці, коли провадяться перерахунки страховій компанії;

3.4.2. Оплата або дотації на харчування працівників, у тому числі в їдальнях, буфетах, профілакторіях;

3.4.3. Оплата за утримання дітей працівників у дошкільних закладах;

3.4.4. Вартість путівок працівникам та членам їхніх сімей на лікування та відпочинок, екскурсі або суми компенсацій, видані замість путівок за рахунок коштів підприємства;

3.4.5. Вартість проїзних квитків, які персонально розподіляються між працівниками, та відшкодування працівникам вартості проїзду транспортом

загального користування;

3.4.6. Інші виплати, що мають індивідуальний характер (оплата квартири та найманого житла, гуртожитків, товарів, продуктових замовлень, абонементів у групи здоров'я, передплати на газети та журнали, протезування, суми компенсації вартості виданого працівникам палива у випадках, не передбачених чинним законодавством).

Оплата праці має важливе значення як для працівників, для більшості з яких вона є основним джерелом доходів, так і для підприємства, оскільки частка заробітної плати в додатковій вартості досить вагома, витрати на оплату праці в сукупних витратах на виробництво продукції досить значні.

Заробітна плата працівника незалежно від виду підприємства визначається його особистим трудовим вкладом, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

Отже, оплата праці є складною соціально-економічною категорією, до якої належать базова заробітна плата, бонуси, преміальні та інші виплати, залежні від результатів діяльності, а також соціальний пакет (медичне страхування, путівки тощо). Судячи із згаданих функцій і принципів, вона відіграє одну з ключових ролей у рентабельності підприємства, добробуті працівників та економічному розвитку держави. Тому доцільним є ранжування встановлення оплати праці для працівників установ й організацій, результати діяльності яких неможливо виміряти (наприклад, галузь освіти і науки, охорони здоров'я й ін.) та підприємств, рентабельність, яких залежить від продуктивності праці найманих працівників. Для останніх необхідно визначити такий розмір оплати праці, який складався б із базової ставки заробітної плати (її розмір має забезпечувати повне задоволення життєво необхідних потреб) та бонусної, яка прямо залежить від результатів діяльності працівника. У такому випадку заробітна плата виконуватиме сповна свої функції.

1.2 Особливості організації обліку розрахунків по оплаті праці

Заробітна плата посідає одне із центральних місць в обліку на підприємстві. Основою організації оплати праці на підприємстві є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт за їх складністю, а працівників – залежно від їх кваліфікації й відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона служить підставою для формування і диференціації розмірів заробітної плати.

Підприємства й організації при складанні трудової угоди встановлюють кожному працівникові розмір тарифної ставки (посадового окладу), види доплат, компенсаційні і гарантовані виплати, передбачені чинним законодавством.

Організація обліку розрахунків з працівниками по заробітній платі включає:

1. Розробку методики та техніки узагальнення заробітної плати;
2. Вибір реєстрів аналітичного і синтетичного обліку;
3. Розподіл робіт між бухгалтерами та проведення оперативного контролю за правильністю розрахунків [25].

Для обліку розрахунків з працівниками по заробітній платі можна застосовувати різні способи аналітичного обліку. Запроваджена «Розрахунково-платіжна відомість працівника» може використовуватись для аналітичного обліку розрахунків з працівниками лише за звітний місяць. Але, для нарахування виплат за середнім заробітком (оплата за відпустку, днів тимчасової непрацездатності, тощо) та складання довідок по заробітній платі необхідно забезпечити накопичення заробітної плати кожного працівника за рік. Для цього необхідно заповнювати щомісячно особовий рахунок, який складають за показниками розрахунково-платіжної відомості працівника.

Особові рахунки потрібно зберігати на підприємстві протягом 75 років.

При комп'ютерній формі обліку крім розрахунково-платіжної відомості формується розрахунковий листок. В ньому зазначається табельний номер, прізвище працівника, посада або професія, цех або відділ, суми нарахованої заробітної плати і утримань із неї, а також сума до видачі. Розрахунковий листок щомісяця видають кожному працівникові разом із заробітною платою.

«Облік заробітної плати в системі рахунків – це синтетичний облік нарахування і розподілу заробітної плати, визначення належної суми працівникам і віднесення нарахованої оплати праці на відповідні рахунки витрат за статтями і об'єктами калькулювання» [10].

«Положення (стандарти) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» та 16 «Витрати» визначають методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати за роботи, виконані працівниками, та формування інформації про витрати підприємства, зокрема витрати на оплату праці» [9].

Для обліку зарплати та розрахунків з працівниками використовується рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На ньому ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який належить як до облікового, так і до не облікового складу підприємства, з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), а також розрахунки за неодержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами) (табл. 1.2).

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має такі субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами». На рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображають заробітну плату, нараховану за поточний місяць, на рахунку 662 «Розрахунки з депонентами» – не виплачену вчасно, на рахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» – інші виплати працівникам. Субрахунок 663 був введений в облік доволі недавно, що зумовлює низку запитань щодо його застосування.

Таблиця 1.2 – Схема обліку господарських операцій на рахунку 661 «Розрахунок із заробітної плати»

Рахунок 661 «Розрахунок із заробітної плати»	
1	2
Дебет	Кредит
Утримання та виплати	Нарахування
Виплати авансу й заробітної плати під час остаточного розрахунку Кт 301, 311	Сальдо заборгованості працівникам на початок місяця
Утримання податку на дохід, внесків до фондів соціального захисті, депонована зарплата (Кт 641, 651, 652, 653, 656, 662) Розрахунки з іншими операціями (Кт 68) Розрахунки з іншими дебіторами (Кт 37)	Працівниками основного й допоміжного виробництва (Дт 23, 81) Управлінському, інженерному персоналу, іншому персоналу (Дт 91, 92)
	Працівникам служби збуту, працівникам невиробничої сфери (Дт 93, 94) За рахунок резерву майбутніх виплат і платежів (Дт 471) За соціальним страхуванням (Дт 652)
	Сальдо заборгованості працівникам на кінець місяця

Джерело: складено автором самостійно

«За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога за тимчасовою непрацездатністю, інші нарахування, за дебетом – виплата заробітної плати, премій, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів в рахунок заробітної плати та інші утримання із сум оплати праці персоналу. Сальдо рахунку кредитове показує залишок заборгованості із заробітної плати» [26].

Відображення затрат підприємства, зокрема і затрат на оплату праці, можна здійснювати трьома способами: за допомогою рахунків тільки класу 9 «Витрати діяльності»; за допомогою рахунків 8 і 9 класів; малими і неприбутковими підприємствами – тільки за допомогою рахунків класу 8 «Витрати за елементами».

По кредиту субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображаються:

– нарахована заробітна плата робітникам основного виробництва,

виробництва напівфабрикатів, допоміжних виробництв;

- нарахована заробітна плата робітникам за обслуговування і ремонт обладнання цехів основного виробництва;
- нарахована заробітна плата службовцям та обслуговуючому персоналу;
- нарахована заробітна плата спеціалістам;
- нарахована плата працівникам житлово-комунального господарства;
- нарахована заробітна плата за впровадження нової техніки, технології, за виконаний ремонт основних засобів;
- суми нарахованої допомоги з тимчасової непрацездатності;
- суми премій, нараховані за рахунок коштів Фонду економічного стимулювання або Фонду спеціального призначення;
- оплата праці за рахунок коштів Резерву наступних витрат і платежів та інші [27].

В дебеті субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображаються виплачена заробітна плата, депонована заробітна плата, відрахований податок на доходи з фізичних осіб із заробітної плати працівників та службовців на користь державного бюджету, відраховані аліменти та інші відрахування згідно з виконавчими листами.

В кредиті субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» відображаються суми своєчасно не виданої заробітної плати, премій, допомоги тощо працівникам підприємства.

В дебеті субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» відображаються видачі депонованих сум. Аналітичний облік розрахунків по заробітній платі має стільки ж рахунків, скільки працюючих на підприємстві за обліковим складом, тобто це облік розрахунків по заробітній платі по кожному працюючому окремо.

Сума всіх нарахувань заробітної плати по кожному аналітичному рахунку (тобто по кожному працюючому) дорівнюватиме кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 за звітний місяць, тобто сумі нарахованої

заробітної плати по цеху, відділу, підприємству в цілому. Сума всіх відрахувань за аналітичними рахунками дорівнюватиме дебетовому обороту синтетичного рахунка 66.

Сума в графі Розрахунково-платіжної відомості «Сума, належна до виплати» аналітичних рахунків дорівнює кредитовому сальдо синтетичного рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Кредитове сальдо рахунка № 66 показує заборгованість підприємства робітникам і службовцям на 1-ше число кожного за звітним місяця.

Заробітна плата є одним з елементів витрат виробництва і однією з важливих статей собівартості продукції. Щоб включити її до складу витрат, уся нарахована в розрахункових і розрахунково-платіжних відомостях заробітна плата групується за напрямками витрат (цехів, дільниць, інших структурних підрозділів) у спеціальній відомості або табуляграмі розподілу.

Нарахування зарплати працівникам здійснюється на основі наказів про прийняття на роботу, переміщення, надання відпустки, звільнення, табелів обліку відпрацьованого часу та інших первинних документів.

Нарахування зарплати здійснюється один раз на місяць і відображається в обліку в останній день місяця. За першу половину місяця може видаватись аванс в розмірі 50% місячної зарплати за вирахуванням податків, що підлягають утриманню. Виплата авансу здійснюється по Платіжній відомості.

Працівники установи, що застраховані на випадок тимчасової втрати працездатності в Фонді соціального страхування мають право на грошову компенсацію за дні тимчасової непрацездатності у зв'язку з хворобою.

Підставою для нарахування допомоги є лікарняний листок, що оформлений та виданий:

- лікуючим лікарем державних і комунальних закладів охорони здоров'я;
- лікуючим лікарем стаціонарів протезно-ортопедичних установ системи Міністерства праці та соціальної політики України;

- лікуючим лікарем туберкульозних санаторіїв;
- фельдшером у місцевостях, де відсутній лікар, а також на плаваючих суднах.

«Розрахунковим періодом, за який обчислюється середня заробітна плата береться за останнім місцем роботи і дорівнює дванадцяти календарним місяцям, що передують місяцю, в якому настав страховий випадок. Якщо застрахована особа відпрацювала менше дванадцяти місяців, середня заробітна плата розраховується за фактично відпрацьовані повні календарні місяці, якщо менше одного місяця – за фактично відпрацьований час перед настанням страхового випадку» [12].

«Середня зарплата для розрахунку допомоги з тимчасової непрацездатності обчислюється виходячи з нарахованої зарплати за видами виплат (основна, додаткова, інші заохочувальні та компенсаційні виплати відповідно до інструкції № 5), з яких сплачені страхові внески і які підлягають обкладенню податком з доходів фізичних осіб» [13].

«Відповідно до ч. 1 ст. 24 Закону № 1105 допомога з тимчасової непрацездатності виплачується застрахованим особам залежно від страхового стажу в таких розмірах:

- до 3 років – 50% середньої заробітної плати;
- від 3 до 5 років – 60 % середньої заробітної плати;
- від 5 до 8 років – 70 % середньої заробітної плати
- більше 8 років – 100 % середньої заробітної плати» [10].

Виплата допомоги по вагітності і пологах виплачується в розмірі 100% середньої заробітної плати за весь період такої відпустки.

«Допомога по вагітності та пологах не залежить від страхового стажу і складає 100% середньої зарплати. Допомога виплачується після її призначення в найближчий термін, встановлений для виплати зарплати. Розмір визначається в повному обсязі, тобто, за всі дні відпустки і виплачується в повному обсязі» [15].

«Відповідно до закону «Про податок з доходів фізичних осіб» виплати

по вагітності та пологах не включаються в обсяг оподаткованого доходу, а тому податком на доходи з фізичних осіб не оподатковуються. Оскільки допомога по вагітності та пологах не включається до фонду оплати праці, то страхові внески в фонд соціального страхування на цю суму не нараховуються і з зарплати не утримуються» [17].

Такі виплати, як допомога по лікарняних листках мають певні особливості для нарахування та утримання з них внесків на соціальне страхування.

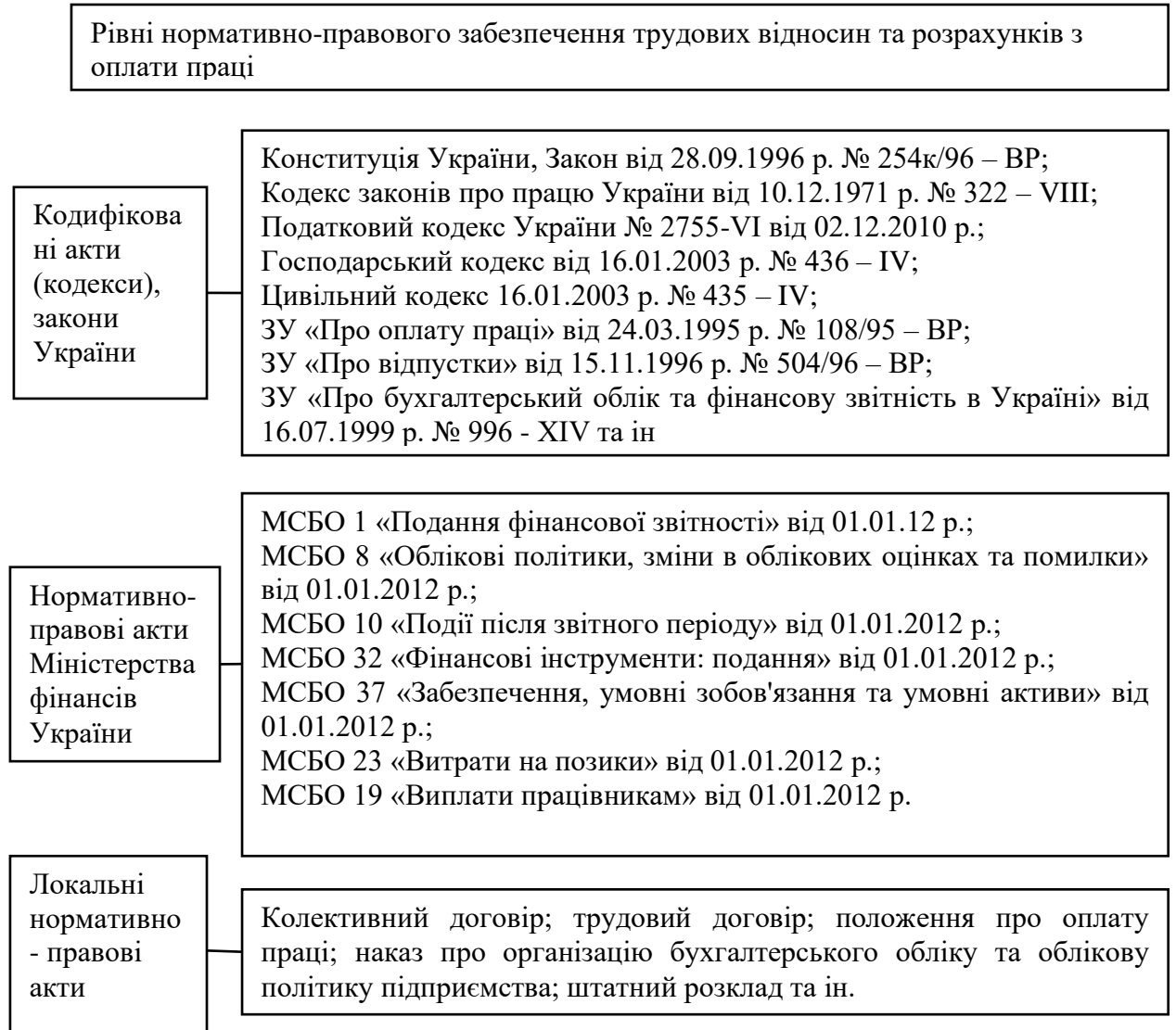
Нарахування зарплати за місяць по кожній особі та утримання з заробітної плати узагальнюється в розрахунково-платіжній відомості, в якій вказуються табельні номери, прізвища, ім'я та по-батькові працівників, сума нарахованої зарплати, утримань та сума до видачі. За цим документом видається зарплата за другу половину місяця.

1.3 Особливості нормативно-правової бази регулювання обліку і аналізу розрахунків по оплаті праці

Нині українське законодавство приділяє значну увагу питанням організації оплати праці. Особливістю правового регулювання оплати праці є те, що воно здійснюється широкою системою нормативно-правових актів, прийнятих органами різних рівнів, за участю трудових колективів і профспілкових організацій [30]. Організація оплати праці в Україні здійснюється згідно з чинними нормативно-правовими актами; генеральною угодою на державному рівні; галузевими та регіональними угодами; колективними договорами; трудовими договорами; іншими внутрішніми нормативними документами підприємств. Звітна документація з обліку винагороди працівникам є складовою частиною загальної форми звітності підприємств, тому оплата праці – один із найважливіших показників

соціального, економічного та демографічного стану країни.

Нормативно-правові акти України, що регулюють трудові відносини, розрахунки з робітниками, оподаткування доходів, відображено на (рис. 1.1).



Рисинук 1.1 – Нормативно-правове забезпечення трудових відносин та розрахунків з оплати праці

Джерело: складено автором самостійно

«Система оплати праці регулюється на основі Кодексу законів про працю (КЗпП) від 10.12.1971 р. з подальшими змінами і доповненнями, який є основним законодавчим актом у сфері трудових відносин. Він регулює трудові відносини працівників незалежно від форми власності, виду

діяльності та галузевої приналежності» [22].

«Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. №108/995-ВР, зі змінами і доповненнями є базовим із питань оплати праці. Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами всіх форм власності та господарювання, і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати. Зміни в Законі України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. №108/995-ВР відбулися 13 лютого 2020 року» [16].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» та Інструкції із статистики заробітної плати, затвердженої Наказом Міністерства статистики України від 11.12.1995 р. № 323, витрати на оплату праці складаються з фонду основної та фонду додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

«Мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються генеральним узгодженням. Згідно Закон України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» від 15 грудня 2020 року № 1082-ІХ зі змінами і доповненнями мінімальна заробітна плата з 01.01.2021р. становить 6 000,00 грн.» [5].

Закон України «Про відпустки» вводиться в дію Постановою Верховної Ради № 505/96-ВР від 15.11.1996 р. з 1 січня 1997 року, статті 7, 8 і частину першу статті 10 – з 1 січня 1998 року. Цей Закон встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи. Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, та нормативно-правовими актами України.

«Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне

страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999 р. №1105-XIV визначає, що платниками страхових внесків є тільки роботодавці. Розміри страхових внесків залежать від класу професійного ризику виробництва. Усі галузі економіки (види робіт) розділено на 20 класів. Для кожного з них передбачено відповідний страховий тариф» [8].

«Згідно Постанови КМУ «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням» № 1266 від 26.09.2001 р. Страхові виплати та оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця здійснюються на підставі копії виданого в установленому порядку листка непрацездатності, засвідченої підписом керівника і скріпленої печаткою за основним місцем роботи, та довідки про середню заробітну плату за основним місцем роботи. Якщо особа працює на кількох роботах за сумісництвом, додатково додаються довідки про середню заробітну плату за місцями роботи за сумісництвом» [23].

Із 04 червня по 31 серпня 2021 року в Україні передбачено перехідний період впровадження електронних лікарняних (наказ Міністерства охорони здоров'я України від 01 червня 2021 року № 1066 «Деякі питання формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність та проведення їхньої перевірки» (далі – наказ МОЗ № 1066) [15].

На міжнародному рівні облік та відображення у звітності виплат працівникам регулюється МСБО (IAS) 19 «Виплати працівникам» (Employee Benefits) [42], МСБО (IFRS) 2 «Виплати дольовими інструментами» та МСБО (IAS) 26 «Облік та звітність за програмами пенсійного забезпечення».

МСБО (IAS) 19 «Employee Benefits» розглядає трудову діяльність працівників як послуги, за які вони отримують відповідну компенсацію, та розрізняє види виплат працівникам, що підлягають обліку котрі представлені на (рис 1.2).

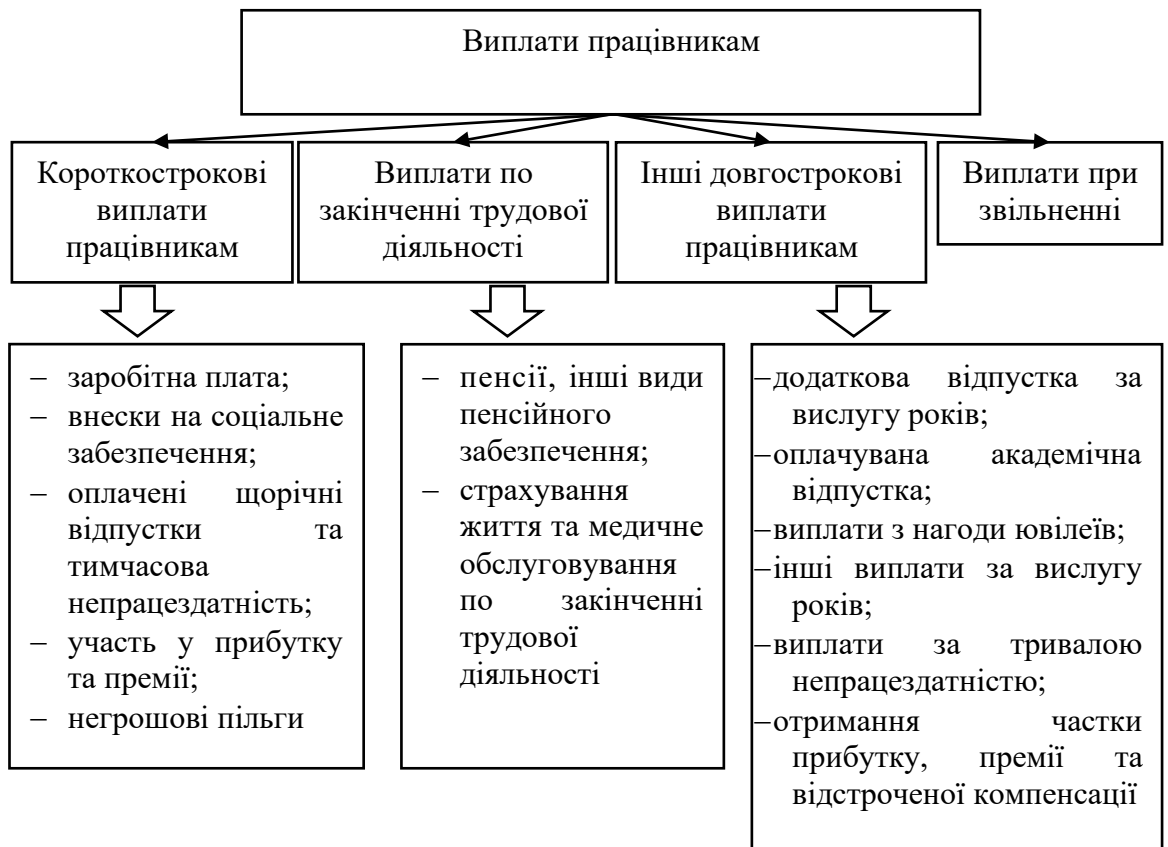


Рисунок 1.2 – Структура виплат працівникам згідно з МСБО 19

Джерело: складено автором самостійно

У національній практиці порядок обліку виплат працівникам визначає МСБО 19 «Виплати працівникам», що є похідним від норм МСБО 37 «Забезпечення, непередбачені зобов'язання та непередбачені активи» та МСБО 9 «Фінансові інструменти» (у частині зобов'язань щодо виплат інструментами власного капіталу підприємства).

МСБО 19 «Виплати працівникам» відокремлює такі види виплат:

- поточні виплати працівникам;
- виплати при звільненні;
- виплати після закінчення трудової діяльності;
- виплати інструментами власного капіталу;
- інші довгострокові виплати [64].

Порівняльний аналіз основних вимог до обліку виплат працівникам у МСБО (IAS) 19 «Employee Benefits» та МСБО 19 «Виплати працівникам»

наведений в (табл. 1.3).

Таблиця 1.3 – Класифікація витрат, пов'язаних із виплатами працівникам у міжнародній та національній практиці [42, 64]

П(С)БО 26 «Виплати працівникам»	МСБО (IAS) 19 «Виплати працівникам»
1	2
Короткострокові виплати працівникам	
заробітна плата за окладами та тарифами	зарплати робітникам та службовцям і внески на соціальне забезпечення
інші нарахування з оплати праці	короткострокові компенсації за час відсутності (оплачена щорічна відпустка та оплачена відпустка у зв'язку з хворобою)
виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час) премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу	участь у прибутку та премії, негрошові виплати для теперішніх працівників (медичне обслуговування, надання житла, автомобілів та безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг)
премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу	негрошові виплати для теперішніх працівників (медичне обслуговування, надання житла, автомобілів та безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг)
2. Виплати по закінченні трудової діяльності	
різні види пенсійного забезпечення працівників (крім державного)	пенсійне забезпечення
інші зобов'язання підприємства, які воно бере на себе щодо своїх колишніх працівників	страхування життя після закінчення трудової діяльності
	медичне обслуговування після закінчення трудової діяльності
3. Інші довгострокові виплати	
інші довгострокові виплати працівникам (окрім виплат по закінченні трудової діяльності, виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства)	додаткова відпустка за вислугу років
	оплачувана академічна відпустка
	виплати з нагоди ювілеїв та інші виплати за вислугу років
	виплати у зв'язку з тривалою непрацездатністю
	виплати частки прибутку та премії

Продовження таблиці 1.3

1	2
	відстрочені компенсації
4. Виплати при звільненні працівників	
виплати, які підлягають сплаті в результаті рішення суб'єкта господарювання звільнити працівника до встановленої дати виходу на пенсію	

Джерело: складено автором самостійно

Таким, чином зазначені стандарти бухгалтерського обліку охоплюють усі сфери регулювання виплат працівникам, разом з тим, зберігаються певні розбіжності у вітчизняному обліковому інституті щодо трактування тих чи інших категорій виплат працівників та критеріїв їх визнання.

Законодавством чітко прописано процес оподаткування доходів у вигляді заробітної плати. Відповідно до ПКУ податковий агент повинен нараховувати та сплачувати єдиний соціальний внесок нарахований на заробітну плату працівника, тобто цей внесок нараховує та сплачує роботодавець за свій власний рахунок. ЄСВ нараховується на заробітну плату найманих працівників за єдиною ставкою 22 % (виключенням є пільгова ставка 8,41 %, за якою роботодавці – юридичні особи нараховують єдиний соціальний внесок на заробітну плату працівників-інвалідів, а також спеціальні пільгові ставки для підприємств всеукраїнських організацій інвалідів [67].

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку із оплатою праці. Із ростом продуктивності праці створюються реальні можливості для підвищення рівня його оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Тільки при таких умовах створюються можливості для підвищення темпів розширеного відтворення.

У зв'язку з цим аналіз використання засобів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. В процесі його потрібно

здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявляти можливості економії коштів за рахунок росту продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції.

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 [29].

«У зв'язку з цим насамперед визначаються склад і структура фонду оплати праці підприємства, динаміка цих показників. Для підвищення матеріальної зацікавленості працюючих у якісних результатах своєї праці використовують 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 виплат» [30].

У процесі аналізу необхідно встановити відповідність між темпами росту середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Як вже відмічалось, для розширеного відтворення, отримання необхідного прибутку та рентабельності, необхідно, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Якщо цей принцип не дотримується, то відбуваються перевитрачання фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції та, відповідно, зменшення суми прибутку.

Аналіз формування та використання фонду оплати праці проводиться у декілька етапів.

Розглянемо детальніше кожен з етапів аналізу:

1. Аналіз загального обсягу та динаміки оплати праці.

«На цьому етапі аналізу оцінюється загальний обсяг фонду оплати праці та аналізується абсолютна та відносна зміна його розміру порівняно з попередніми періодами. Це дає змогу визначити загальну тенденцію зміни обсягу витрат підприємства та оплати праці персоналу» [31].

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

1.1. Питомою вагою фонду оплати праці в поточних витратах підприємства;

1.2. Питомою вагою фонду оплати праці в доході підприємства;

1.3. Рівнем витрат на оплату праці, відсотків до товарообігу.

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

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

«Високий рівень та зростання питомої ваги основної заробітної плати свідчить про пріоритетність для підприємства таких принципів стимулювання, як гарантованість та стабільність рівня оплати праці. Зростання рівня додаткової заробітної плати (відносно основної) є результатом підвищення уваги до зростання ефективності витрат на оплату праці. Зростання розміру інших заохочувальних та компенсаційних виплат визначає орієнтування системи матеріального стимулювання на результати діяльності підприємства, перш за все, отримання прибутку та участь у ньому найманих працівників, посилення уваги до «негрошових» форм заохочення та закріплення персоналу» [32].

Так, аналіз складу основної заробітної плати дозволяє встановити обсяги застосування (ступінь розповсюдження) окремих систем оплати праці (відрядної, погодинної, контрактної та інше).

«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 застосовуються для компенсації працівникам особливих умов праці на даному підприємстві; оцінити розміри та визначити можливі причини зростання інших виплат, що включаються до складу додаткової оплати праці» [33].

«Аналіз складу інших заохочувальних та компенсаційних виплат дозволяє встановити, яку форму заохочення за рахунок прибутку вважати найбільш дієвою – виплату премій та інших грошових виплат, оплату акцій підприємства або участь в його викупі, надання соціальних та трудових пільг в негрошовій формі тощо. Оцінюючи доцільність вибору підприємства, слід враховувати такі фактори, як: склад персоналу підприємства, рівень основної та додаткової оплати праці, фінансове положення підприємства тощо» [34].

3. Аналіз рівня та динаміки середньої заробітної плати.

На цьому етапі роботи обчислюється рівень середньої заробітної плати в цілому по підприємству та по окремих категоріях персоналу, визначаються зміни, які відбуваються в значенні цих показників порівняно з попередніми періодами. Для обґрунтування висновку щодо виконання заробітною платою відтворювальних функцій середня заробітна плата визначається не тільки в грошовому вимірі, а й системою відносних показників: у коефіцієнті перевищення встановленого державою рівня мінімальної заробітної платні, 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.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»

2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства

Публічне акціонерне товариство «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь» – одне з найбільших промислових підприємств України, продукція якого добре відома і користується попитом у споживачів як на внутрішньому ринку, так і в багатьох країнах світу.

Публічне акціонерне товариство «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь» засноване на основі Цивільного і Господарського кодексів України.

Підприємство у своїй діяльності керується чинним законодавством України, Статутом, (Додаток А), а також внутрішніми правилами, регламентами та іншими локальними актами підприємства. Товариство зареєстроване в Єдиному державному реєстрі підприємств та організацій України (Додаток Б). ПАТ «Запоріжсталь» має Кодекс етики (Додаток В).

ПАТ «Запоріжсталь», як і будь-яке інше підприємство, має власну облікову політику. Товариство має власну організаційну структуру, відповідно до якої набраний і розподілений персонал підприємства і складений штатний розпис.

«Запоріжсталь» є дочірнім підприємством групи холдингу «Метінвест». ТОВ «Метінвест холдинг» – це українське суспільство з обмеженою відповідальністю. Керуюча компанія Групи «Метінвест», найбільший гірничо-металургійний холдинг України.

Компанія здійснює єдине управління підприємствами вугільної, гірничорудної, коксохімічної, металургійної та трубної галузей, що

знаходяться під контролем компанії СКМ. Група «Метінвест» лідирує в гірничо-металургійному комплексі України і є однією з провідних компаній в світовій металургійній галузі. Крім того, Метінвест – це перша українська металургійна компанія, яка увійшла до складу Міжнародного інституту чавуну і сталі (ISI), ставши постійним членом цієї організації в жовтні 2007 року.

Структура холдингу ділиться на три дивізіони.

Дивізіон вугілля та коксу: «Краснодонвугілля», «Авдіївський коксохімічний завод», Стивідорна компанія «Авліта», «Інкор і Ко».

Гірничорудний дивізіон: «Північний ГЗК», «Центральний ГЗК», «Інгулецький ГЗК», «Докучаєвський ФДК», «Новотроїцьке рудоуправління», «Кривбасвибхупром», «Криворізький центральний рудоремонтний завод гірського устаткування» [18].

Дивізіон сталі і прокату: меткомбінат «Азовсталь», група «ЄМЗ» (ВАТ «Єнакіївський металургійний завод» і україно-швейцарське СП ТОВ «Метален»), «Харцизький трубний завод», «Ferriera Valsider SPA», «Metinvest Trameal», «Spartan UK», «Метінвест-Шиппінг», «Metinvest International SA», «Метінвест-Євразія», «Метінвест-Україна», «Метінвест-СМЦ», ПАТ «Запоріжсталь», ПАТ «Запоріжвогнетрив».

Організаційна структура «Запоріжсталь» має такий вигляд і відповідає статуту підприємства.

Кадрова політика ПАТ «Запоріжсталь» спрямована на досягнення кожним співробітником підприємства максимальної ефективності.

Пріоритетні завдання:

1. Залученням кваліфікованої молоді;
2. Забезпечення наступності фахівців;
3. Удосконалення системи підготовки та перепідготовки кадрів;
4. Створення дієвого резерву керівників і фахівців;
5. Підвищення добробуту працівників, їх сімей, а також тих ветеранів комбінату, що пішли на пенсію;

6. Вдосконалення системи мотивації персоналу та її методів.

Таблиця 2.1 – Картка підприємства

Інформація з ProZorro:	
Назва	ПТ «Запоріжсталь»
1	2
ЄДРПОУ	00191230
Адреса	69008, Україна, Запорізька область, Запоріжжя, Південне Шосе 72
Контактна особа	Рядинський Андрій Олександрович Andrey.ryadinskiy@zaporizhstal.com +380612182033 +380612866659
Інформація з ЄДР:	
Назва	ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ЗАПОРІЗЬКИЙ МЕТАЛУРГІЙНИЙ КОМБІНАТ "ЗАПОРІЖСТАЛЬ"
Адреса	69008, Україна, Запорізька область, Запоріжжя, Південне Шосе 72
Статус	Зареєстровано
Керівник	Мироненко Олександр Григорович
Податковий борг	Відсутній
Статутний капітал	660920444,75 грн.
Замовники	Акціонери Товариства

Джерело: складено автором самостійно

Структура виробництва

Виробничі потужності «Запоріжсталь» складають:

1. Агломераційний цех (6 агломашин);
2. Доменний цех (4 доменні печі);
3. Мартенівський цех (7 мартенівських печей і 1 двохванний сталеплавильний агрегат);
4. Цех підготовки складів;
5. Ливарний цех;
6. Обжимной цех;
7. Цех гарячої прокатки тонкого листа;
8. Цех холодної прокатки № 1;
9. Цех холодної прокатки № 3.

Структура виробництва ПАТ «Запоріжсталь» (Додаток Д).

В агломераційному цеху комбінату виробляється основний залізорудний агломерат. Практично всі процеси виробництва агломерату автоматизовані.

Доменне виробництво щорічно виплавляє близько 3,8 млн. т. чавуну/рік. Відмінною особливістю чавуну виробництва МК «Запоріжсталь» є низький вміст у ньому сірки і фосфору.

Виробництво мартенівського цеху становить близько 4,0 млн. т. сталі/рік. Мартенівські печі використовують природний газ. Сталь продувається киснем і аргоном. Виплавляється сталь розливається в злитки масою до 18,6 т., які використовуються для виробництва листового прокату.

Ливарне виробництво є базою для отримання литих заготовок запчастин і змінного металургійного устаткування для цехів комбінату і сторонніх споживачів, до складу якого входить спеціалізоване відділення з виробництва виливниць. Проектна потужність відділення изложниц – 360 тис. т/рік.

Цех гарячої прокатки тонкого листа виробляє гарячекатаний прокат в листах і рулонах товщиною від 2,0 до 8,0 мм. Цех гарячої прокатки тонкого листа оснащений агрегатами для забезпечення постачання прокату в листах і рулонах.

Безперервний тонколистовий стан «1680» максимальної виробничою потужністю 3,6 млн т. на рік призначений для виробництва гарячекатаних смуг завтовшки 2,0-8,0 мм, шириною 860-1500 мм, масою рулону до 16 т. На трьох профілів агрегатах проводиться більш 500 типорозмірів холодногнутих профілів з вуглецевих і низьколегованих марок сталі товщиною від 1,0 до 8,0 мм і з шириною розгортки профілю до 1440 мм.

Цех холодної прокатки №1 виробляє холоднокатаний плоский прокат завтовшки від 0,5 до 2,0 мм., шириною від 850 до 1500 мм. в листах завдовжки до 4000 мм. і в рулонах масою до 16 т., а також холоднокатану стрічку товщиною від 0,2 до 2,0 мм. [19].

Основною діяльністю Групи є виробництво чавуну, сталі і споживчих

товарів на заводі, а також реалізація зазначеної продукції в Україні і за кордоном.

Основними споживачами продукції Групи в Україні є підприємства автомобілебудівної, машинобудівної галузей, сільськогосподарського та транспортного машинобудування, а також трубної промисловості на ПАТ «Запоріжсталь».

Цех холодної прокатки № 3 на стані «2800» виробляє холоднокатаний лист товщиною від 1,5 до 5,0 мм., шириною 1000-2300 мм і довжиною до 3500 мм. з вуглецевих марок сталі.

У складі цеху мається спеціалізоване відділення з виробництва шліфованих і полірованих листів і рулонів. Максимальна виробнича потужність по гарячекатаного прокату – до 3,7 млн. т., по холоднокатаного прокату – 1,1 млн. т., по холодногнутих профілів - до 500 тис. т.

Підсумки виробництва [20]:

У липні 2021 року на «Запоріжсталі» вироблено 349,7 тис. т чавуну, 326,3 тис. т сталі, 279,4 тис. т прокату.

Таблиця 2.2 – Виробничі показники ПАТ «Запоріжсталь»

Найменування показнику	Од. вимірювання	Липень 2020	Липень 2021	Липень 2021 до липня 2020, %
1	2	3	4	5
Обсяг виробництва чавуну	тис.тонн	343,4	349,7	101,8
Обсяг виробництва сталі	тис.тонн	304,5	326,3	107,2
Обсяг виробництва прокату	тис.тонн	255,4	279,4	109,4

Джерело: складено автором самостійно

З січня по липень 2021 року вироблено 2534,6 тис. тонн чавуну, 2313,9 тис. тонн сталі, 1963,9 тис. тонн прокату.

Комбінат «Запоріжсталь» у січні-липні збільшив виробництво сталі на 9,2% в порівнянні з аналогічним періодом 2020 року – до 2,3 млн т.

Таблиця 2.3 – Виробничі показники ПАТ «Запоріжсталь»

Найменування показнику	Од. вимірювання	Січень – липень 2020	Січень – липень 2021	Січень – вересень 2020 до січня – вересня 2019, %
1	2	3	4	5
Обсяг виробництва чавуну	тис.тонн	2504,7	2534,6	101,2
Обсяг виробництва сталі	тис.тонн	2119,6	2313,9	109,2
Обсяг виробництва прокату	тис.тонн	1804,1	1963,9	108,9

Джерело: складено автором самостійно

Виробництво чавуну в січні-липні зросло на 1,2%, до 2,53 млн т, а випуск прокату збільшився на 8,9%, до 1,96 млн т.

У липні «Запоріжсталь» збільшила виробництво сталі на 7,2% в порівнянні з липнем 2020 року – до 326,3 тис. т. Випуск прокату зріс на 9,4%, до 279,4 тис. т.

Виробництво чавуну збільшилося на 1,8% в порівнянні з липнем 2020 року – до 349,7 тис. т.

ПАТ «Запоріжсталь» – одне з найбільших промислових підприємств України. Комбінат виробляє високоякісні сталеві гарячекатані рулони, гарячекатані листи, холоднокатані листи, холоднокатані рулони з вуглецевих і низьколегованих сталей, сталеву стрічку, чорну жерсть, гнучий профіль.

Висока якість продукції підприємства підтверджується попитом на неї на внутрішньому і зовнішньому ринках. Вона затребувана більш ніж в 50 країнах світу (Туреччина, Італія, Польща, Росія, Сирія, Ізраїль, Болгарія, Ефіопія, Нігерія та інші), а стратегічним напрямом збутової політики комбінату залишається український ринок [18].

Комбінат займає стійке положення на ринку, рік за роком рухаючись вгору в списку найбільших виробників сталі. Основні зусилля фахівців «Запоріжсталі» спрямовані на освоєння нових ринків і видів продукції, зміцнення позитивного іміджу підприємства, розширення географії поставок. Основа успіху – суворе дотримання і постійне вдосконалення технологічних

процесів, висока якість продукції, що випускається, чітке виконання договірних зобов'язань, орієнтація на потреби ринку і вмiле використання ринкових механiзмiв управлiння.

«Запорiжсталь» увiйшов в український топ-рейтинг лiдерiв екологiчної модернiзацiї.

17 грудня 2018 року в Києвi вiдбувся бiзнес-форум «ЕКО трансформацiя України. Стейкхолдери зелених змiн – 2018 », в рамках якого пiдведенi пiдсумки конкурсу « EKOTRANSFORMATION-2018 ». Вiдзначено компанiї - екологiчнi лiдери України. «Запорiжсталь» визнаний переможцем у номiнацiї «Лiдер комплексної зеленої модернiзацiї».

Кейс «Запорiжсталi» вiдзначений як один з найуспiшнiших прикладiв системної екологiчної модернiзацiї великого металургiйного пiдприємства. Комбiнат направив на екологiчну модернiзацiю виробництва близько 9 млрд гривень зелених iнвестицiй.

Повнiстю реконструйована аглофабрика, все агломашини оснащенi сучасними високоефективними рукавними фiльтрами, якi дозволили знизити викиди пилу на 90%, викиди оксидiв сiрки на 50%. Модернiзованi доменнi печi i аспiрацiйнi системи кожної з домен, якi забезпечують очистку вiд пилу до 20 мг/м³. Прокатний передiл оснащений унiкальною, єдиною в Україні лiнiєю безперервного травлення прокату, яка дозволила повнiстю вiдмовитися вiд скидання травильних вод у водний басейн.

Комбiнат продовжує модернiзацiю оборотних циклiв з поступовим зниженням забору i скидання вод у воднi басейни.

«Запорiжсталь» увiйшов в ТОП-10 прогресивних компанiй України 23 листопада 2018 року в Києвi вiдбулася церемонiя нагородження фiналістiв Рейтингу проектного менеджменту – 2018, згiдно з яким ПАТ «Запорiжсталь» увiйшов в ТОП-10 українських компанiй з iнновацiйною стратегiєю розвитку бiзнесу. Топ-10 кращих компанiй були визначенi в ходi дослiдження, проведеного PMI Kyiv Chapter за пiдтримки Всесвiтньої асоцiацiї з управлiння проектами PMI, з 298 компанiй-учасникiв.

«Запоріжсталь» отримав високу оцінку експертів за кількома критеріями: ефективність компанії, її інвестиційна привабливість, робота проектного офісу, вміння управляти портфелем проектів, кількість і якість реалізованих проектів в області модернізації, автоматизації та впровадження IT-рішень, будівництва та реконструкції.

Нагадаємо, раніше комбінат «Запоріжсталь» отримав нагороду всеукраїнського конкурсу «Екологічна якість та безпека» в номінації «Системний підхід до управління та впровадження більш чистих технологій виробництва» в рамках міжнародного форуму «Green Mind».

Запоріжсталь »став кращим українським підприємством за версією Європейського фонду управління якістю 6-7 листопада 2018 року експерти відвідали комбінат «Запоріжсталь», щоб провести завершальний етап оцінки рівня комбінату по моделі досконалості EFQM. Експерти побували в провідних цехах підприємства, провели оцінку різних дирекцій, служб і структурних підрозділів.

Робота комбінату «Запоріжсталь» в сфері поліпшення якості продукції відзначена сертифікатом «Визнана досконалість – 5 зірок» Європейського фонду управління якістю (EFQM). Також «Запоріжсталь» отримав можливість приєднатися до Глобального Індексу Досконалості Європейського фонду управління якістю (EFQM) на золотом рівні. Така висока оцінка експертів компанії EFQM.

У день свого 85-річного ювілею, 16 листопада 2018 року комбінат «Запоріжсталь» отримав підтвердження про встановлені рекорди, зареєстрованих в Національному проекті рекордів України. Це будівництво доменної печі №3 і реалізація громадської екологічної ініціативи «Врятуємо Дніпро разом!».

Коллективний договір «Запоріжсталі» за підсумками 2019 року визнано найкращим серед підприємств Запорізького регіону з чисельністю працівників понад 10 тисяч.

У 2019 року комбінат повністю виконав усі гарантії щодо медичного

обслуговування, оздоровлення працівників, підтримки ветеранів, виплати всіх видів матеріальної допомоги, надання адресної допомоги соціально незахищеним категоріям населення, які пов'язані з підприємством. Загальна сума витрат комбінату на виконання гарантованих соціальних зобов'язань колективного договору становить понад 400 млн. гривень.

Соціальний пакет «Запоріжсталі» традиційно залишається найбільш широким серед усіх підприємств галузі в Запорізькому регіоні. Комбінат профінансував пільгове оздоровлення працівників, їхніх родин і ветеранів підприємства в здравницях України. У 2019 року на це комбінат виділив 24 млн. гривень.

Пріоритетним для підприємства залишається створення гідних умов праці та робочого побуту. У 2019 року комбінат виділив понад 70 млн. гривень для ремонту приміщень за програмою «Робочий побут». Середня заробітна плата на комбінаті за рік зросла більш ніж на 25% і продовжує утримувати лідируючі позиції в галузі.

Стабільна впевнена робота підприємства стала основою для комплексного виконання всіх основних напрямків договору: охорони праці, екологічної модернізації, виробництва, поліпшення умов праці і робочого побуту, соціальної політики підприємства.

В 2018 році облікова політика емітента включала метод нарахування амортизації, метод оцінки вартості запасів, метод обліку та оцінки вартості фінансових інвестицій тощо.

1. Амортизація основних засобів розраховується прямолінійним методом згідно зі строками корисної служби, установленими технічним персоналом ПАТ «Запоріжсталь». Використання прямолінійного методу припускає, що економічні вигоди від використання основного засобу розподіляються рівномірно в кожний період нарахування амортизації. Для цілей розрахунків амортизації ліквідаційна вартість основних засобів прирівнюється до нуля. Нарухування амортизації на придбаний актив починається з наступного місяця з моменту введення активу в експлуатацію.

На об'єкти, що належать до малоцінних необоротних активів, нараховується амортизація в розмірі 100% у момент їх введення в експлуатацію.

2. «Оцінка запасів. Запаси оцінюються за меншою з таких двох величин: собівартість та чиста вартість реалізації. Собівартість запасів повинна включати всі витрати на придбання, витрати на переробку та інші витрати, понесені під час доставки запасів до їх теперішнього місцезнаходження та приведення їх у теперішній стан» [21].

В собівартість придбання запасів включаються наступні витрати:

- суми, які оплачуються відповідно до договору постачальникові, за винятком непрямих податків;
- суми митних зборів при ввезенні;
- суми непрямих податків у зв'язку із придбанням запасів, які не відшкодовуються підприємству;
- транспортно-заготівельні витрати – витрати на заготівлю запасів, оплата тарифів (фрахту) за вантажно-розвантажувальні роботи й транспортування запасів усіма видами транспорту до місця їх використання, включаючи витрати на страхування ризиків транспортування запасів;
- інші витрати, які безпосередньо пов'язані із придбанням запасів і приведенням їх до стану, придатного для використання в запланованих цілях.

Торговельні й інші знижки вираховуються при визначенні собівартості придбаних запасів. У вартість придбаних запасів не включаються витрати на проведення ринкових досліджень, на пошук і відбір постачальника, на залучення консультантів і т.п. Такі витрати відносяться на адміністративні або витрати на збут.

Собівартість запасів, виготовлених комбінатом, включає витрати, безпосередньо пов'язані з даними одиницями запасів, а саме [15]:

- прямі матеріальні витрати (вартість сировини, покупних напівфабрикатів і комплектуючих виробів, інших виробничих матеріалів);
- прямі витрати на оплату праці (заробітна платня та інші платежі працівникам, зайнятим на виробництві продукції);

– інші прямі витрати (усі інші витрати, які можуть бути віднесені на конкретний об'єкт витрат: амортизація устаткування, призначеного для виробництва конкретного виробу, оренда землі, на якій перебувають виробничі приміщення, і т.п.);

– змінні загальновиробничі витрати (непрямі витрати на виробництво, які змінюються пропорційно зміні обсягів виробництва, такі як допоміжні матеріали, зарплата обслуговуючих працівників, наладчиків, такелажників, кранівників);

– постійні загальновиробничі витрати (непрямі витрати на виробництво, які залишаються постійними при зміні обсягів виробництва, такі як знос й обслуговування загальновиробничих приміщень і устаткування, амортизація нематеріальних активів загальновиробничого призначення) у сумі, розподіленої на витрати виробництва.

«Нерозподілена сума постійних загальновиробничих витрат відноситься на собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) у періоді виникнення таких витрат. При обліку запасів у їхню вартість ПАТ «Запоріжсталь» включає й інші витрати, якщо тільки вони пов'язані із приведенням цих запасів у стан, придатних для використання в належних цілях. Наприклад, витрати на розробку специфічного продукту, призначеного для конкретного покупця, або витрати на доробку продукту під вимоги конкретного споживача і т.і.» [44].

Прикладами витрат, які виключаються із собівартості запасів і визнаються як витрати періоду, в якому вони понесені, є такі:

– понаднормові відходи матеріалів, витрати на оплату праці або інші виробничі витрати;

– витрати на зберігання, крім тих витрат, які зумовлені виробничим процесом і є необхідними для підготовки до наступного етапу виробництва;

– адміністративні накладні витрати, не пов'язані з доставкою запасів до їх теперішнього місцезнаходження та приведенням у теперішній стан;

– витрати на продаж.

3. Метод оцінки запасів при вибутті. ПАТ «Запоріжсталь» при вибутті запасів використовує метод середньозваженої вартості. При використанні середньозваженого методу, вартість одиниці запасів визначається як середньозважена від вартості аналогічних взаємозамінних запасів на початок періоду й вартості придбання, або виробництва цих запасів протягом періоду. ПАТ «Запоріжсталь» використовує той самий метод оцінки для всіх одиниць запасів, які мають однакове призначення й однакові умови використання.

4. Первісна оцінка фінансових активів і зобов'язань При первісному визнанні фінансового активу або фінансового зобов'язання ПАТ «Запоріжсталь» оцінює його по справедливій вартості. При первісному визнанні фінансових активів і зобов'язань, які не є активами і зобов'язаннями, що обліковуються по справедливій вартості з відображенням результатів її зміни у звіті про фінансові результати. ПАТ «Запоріжсталь» включає в їхню вартість також витрати по угоді, прямо пов'язані із придбанням або випуском фінансового активу або фінансового зобов'язання.

Прикладами фінансових активів і фінансових зобов'язань, які визнаються по справедливій вартості без врахування витрат по угоді, є: цінні папери (облігації, векселі, акції), що обліковуються по справедливій вартості з відображенням результатів її зміни у звіті про фінансові результати.

Якщо ринок для фінансового інструмента не є активним, тоді ПАТ «Запоріжсталь» оцінює справедливую вартість із використанням наступних методів:

- аналізу операцій з таким самим інструментом, проведених у недавньому часі між незалежними сторонами;
- поточної справедливої вартості подібних фінансових інструментів;
- дисконтування майбутніх грошових потоків.

5. Фінансові зобов'язання, що враховуються по справедливій вартості, після первісного визнання ПАТ «Запоріжсталь» враховує по справедливій вартості. Інші фінансові зобов'язання обліковуються за амортизованою вартістю, з використанням методу ефективної ставки відсотка. Первісна

вартість позик отриманих приймається у сумі, яка дорівнює фактично отриманим коштам і витратам, пов'язаним з безпосереднім одержанням такої позики. Позики підлягають обліку на кожну наступну звітну дату по амортизованій вартості, яка являє собою поточну вартість очікуваних майбутніх потоків грошових коштів, дисконтованих з використанням ефективної ставки відсотка.

Різниця між номінальною сумою заборгованості і її дисконтованою вартістю являє собою суму амортизації. Зазначена сума амортизації підлягає списанню на рахунки обліку фінансових доходів і витрат протягом усього періоду погашення заборгованості. На кожну дату звітності ПАТ «Запоріжсталь» виділяє поточну частину (суму, яка буде погашена протягом 12-ти місяців з дати звітності) з кожного довгострокового фінансового інструмента, і враховує таку частину в складі поточних зобов'язань.

Комбінат повинен списувати фінансове зобов'язання (або частину фінансового зобов'язання) з балансу тоді і тільки тоді, коли воно погашено, тобто коли зазначене в договорі зобов'язання виконано, анульовано або строк його дії закінчився і відновленню не підлягає.

Приведемо основні показники господарської діяльності підприємства ПАТ «Запоріжсталь» за останні три роки діяльності. В ході аналіз визначимо абсолютні та відносні відхилення, виявимо вплив можливих факторів на ці відхилення.

Таблиця 2.4 – Основні показники господарської діяльності ПАТ «Запоріжсталь», 2018 – 2020 рр.

Показники	Одиниця виміру	2018р.	2019р.	2020р.	Динаміка			
					2018/2019 рр.		2019/2020 рр.	
					Абс (+,-)	Т.Р. %	Абс (+,-)	Т.Р. %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Обсяг виробництва	тис.грн.	6936832,4	12471574	17816613,7	5534742	179,79	5345039,7	142,86
Обсяг реалізації	тис.грн.	12488378	16581960	20789638	4093582	132,78	4207678	125,38
Чистий дохід	тис.грн.	13579218	22110517	31395478	8531299	162,83	9284961	141,99
Валовий прибуток	тис.грн.	1294247	5837913	7813209	4543666	451,07	1975296	133,84
Чистий прибуток	тис.грн.	8196	1120611	1804968	1112415	13672,6	684357	161,07
Собівартість реалізованої продукції	тис.грн.	12284971	16272604	23582269	3987633	132,46	7309665	144,92

Продовження таблиці 2.4

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Середньоспискова чисельність працівників	чол.	14 341	13 998	12 687	-343	97,61	-1311	90,63
Середньорічна вартість основних засобів	тис.грн.	7596270	10082725	7218736	2486455	132,73	-2863989	71,59
Середній річний виробіток на одного працівника	тис.грн.	483,71	890,95	1404,32	407,24	184,19	513,37	157,21
Рентабельність персоналу	коэф.	57,15	805,51	1426,91	748,36	409,47	621,40	177,15
Фондовіддача	коэф.	0,913	1,237	2,468	0,324	135,45	1,231	199,54
Фондомісткість	коэф.	1,095	0,808	0,405	-0,287	73,83	-0,403	50,12
Фондоозброєність	коэф.	0,170	0,579	1,082	0,409	339,83	0,503	186,93
Продуктивність праці	тис.грн.	946,881	1579,55	2474,618	632,668	166,82	895,069	156,67

Джерело: складено автором за звітністю ПАТ «Запоріжсталь»

Фондовіддача виражає ефективність використання засобів праці, показує, скільки виробляється готової продукції на одиницю основних виробничих фондів (формула 1.1):

$$F = \frac{Q}{\text{ОФ}} \quad (1.1)$$

де F – фондовіддача;

Q – обсяг продукції;

$\overline{\text{ОФ}}$ – середньорічна вартість основних виробничих фондів [32].

Фондомісткість характеризує потребу в основних виробничих фондах для забезпечення виробництва одиниці продукції (формула 1.2):

$$F_{\text{ВМ}} = \frac{\overline{\text{ОФ}}}{Q} \quad (1.2)$$

де $F_{\text{ВМ}}$ – фондомісткість продукції [32].

Фондоозброєність (формула 1.3): характеризує відношення середньорічної вартості основних фондів підприємства до середньорічної

кількості працівників.

$$\Phi O = \frac{\overline{O\Phi}}{\overline{N}} \quad (1.3)$$

де ΦO – фондоозброєність працівників;

$\overline{O\Phi}$ – середньорічна вартість основних виробничих фондів;

\overline{N} – середньооблікова чисельність працівників основної діяльності (робітників) [32].

Отже, показники діяльності підприємства за проведеними розрахунками мають тенденцію до покращення. Обсяги виробництва та реалізації зросли. Обсяги виробництва в 2020 році в порівнянні з 2018 роком зросли на 10879781,3 тис.грн. (256,84 %), в порівнянні з 2019 роком 5345039,7 на тис.грн. (142,86 %). Обсяги реалізації зросли в 2020 році в порівнянні з 2018 роком зросли на 8301260 тис.грн. (166,47 %), в порівнянні з 2019 роком на 4207678 тис.грн. (125,38 %).

Фондовіддача в 2020 році зросла в порівнянні з 2018 роком на 0,06 пунктів, в порівнянні з 2019 роком на 1,555 пунктів. Це є позитивною тенденцією, так як основні засоби стали приносити більше чистого доходу. Основним фактором даного зростання є ріст показника чистого доходу підприємства. В 2020 році в порівнянні з 2018 роком він зріс на 17816260 тис.грн. (231,20 %), в порівнянні з 2019 роком на 9284961 тис.грн. (141,99 %).

Фондомісткість відповідно зменшилась, в 2020 році в порівнянні з 2018 роком на 0,689 пунктів, в порівнянні з 2019 роком на 0,403 пунктів. Це теж є позитивною тенденцією, так як для отримання чистого доходу потрібно стало менше використання основних засобів. Основним фактором є зростання чистого прибутку. А також перевищення темпів зростання чистого прибутку над темпами зростання середньорічної вартості основних засобів. Середньорічна вартість основних засобів в 2020 році в порівнянні з 2018

роком зменшалась на 377534 тис.грн. (95,03 %), в порівнянні з 2019 роком на 2863989 тис.грн. (71,59%).

Фондоозброєність на підприємстві за три роки зросла. В 2020 році в порівнянні з 2018 роком на 0,912, в порівнянні з 2019 роком на 0,503. Отже, один працівник підприємства тепер може обслуговувати більшу кількість (у вартісному вираженні) основних засобів. Причиною цього є установлення на підприємстві більш дорогого та удосконаленого устаткування, яке не потребує великої кількості робітників для обслуговування. При цьому бачимо, що середньоспискова чисельність працівників в 2020 році дещо знизилась.

Продуктивність праці на ПАТ «Запоріжсталь» зросла в 2020 році в порівнянні з 2018 роком на 1527,74, в порівнянні з 2019 роком на 895,07. Це є позитивним явищем. Основним фактором, який на це впливає, являється збільшення чистого доходу підприємства, також дещо знизилась середньоспискова чисельність працівників.

2.2 Організація обліку розрахунків по оплаті праці на підприємстві

Заробітна плата є основним джерелом доходу працівників на ПАТ «Запоріжсталь». Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам є складною ділянкою облікового процесу, який потребує достовірного документального відображення відпрацьованого часу, виробленої продукції, виконаних робіт, наданих послуг та їх оплати.

На ПАТ «Запоріжсталь» організований належно бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам, сприяє ефективному управлінню та контролю за своєчасним здійсненням розрахунків з оплати праці робітникам підприємства (рис. 2.1).

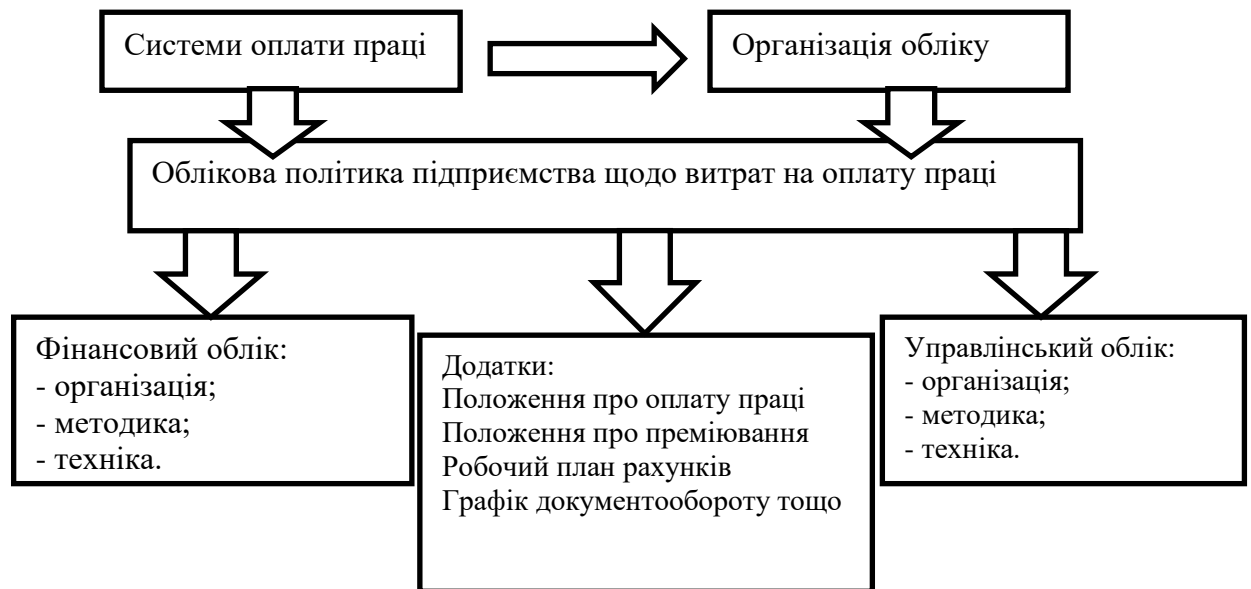


Рисунок – 2.1 Модель обліку оплати праці на ПАТ «Запоріжсталь»

Джерело: складено автором самостійно

Для правильної організації обліку праці та її оплати на ПАТ «Запоріжсталь» головний бухгалтер керується законодавчими та нормативними актами. До нормативно-правової бази з регулювання питань оплати праці відносять: колективний договір, положенням про оплату праці, нормами виробітку і розцінки, положенням про фонд матеріального заохочення та соціального розвитку, наказ про облікову політику підприємства (табл. 2.5).

Таблиця 2.5 – Нормативно-правова база регулювання питань оплати праці на ПАТ «Запоріжсталь»

Документ	Відносини, які регулюються документом
1	2
Колективний договір підприємства	Визначає відносини працедавця та найманих працівників у сфері виробництва, у сфері зайнятості населення, у сфері оплати праці, умови праці і відпочинку, у сфері соціального захисту та задоволення духовних потреб працівників
Положення про оплату праці	Визначає загальні засади оплати праці на підприємстві та порядок преміювання за показники роботи
Норми виробітку і розцінки	Наводяться норми виробітку та розцінки за виконанні відрядні роботи
Положення про фонди матеріального заохочення	Визначається порядок формування та використання відповідних фондів

Продовження таблиці 2.5

1	2
Наказ Про облікову політику підприємства	Визначає альтернативні підходи до відображення у обліку та звітності інформації про виплати працівникам та формування забезпечень виплат

Джерело: складено автором самостійно

Основні питання з обліку праці та її оплати, які відображені в наказі про облікову політику ПАТ «Запоріжсталь» наведені на (рис. 2.2)

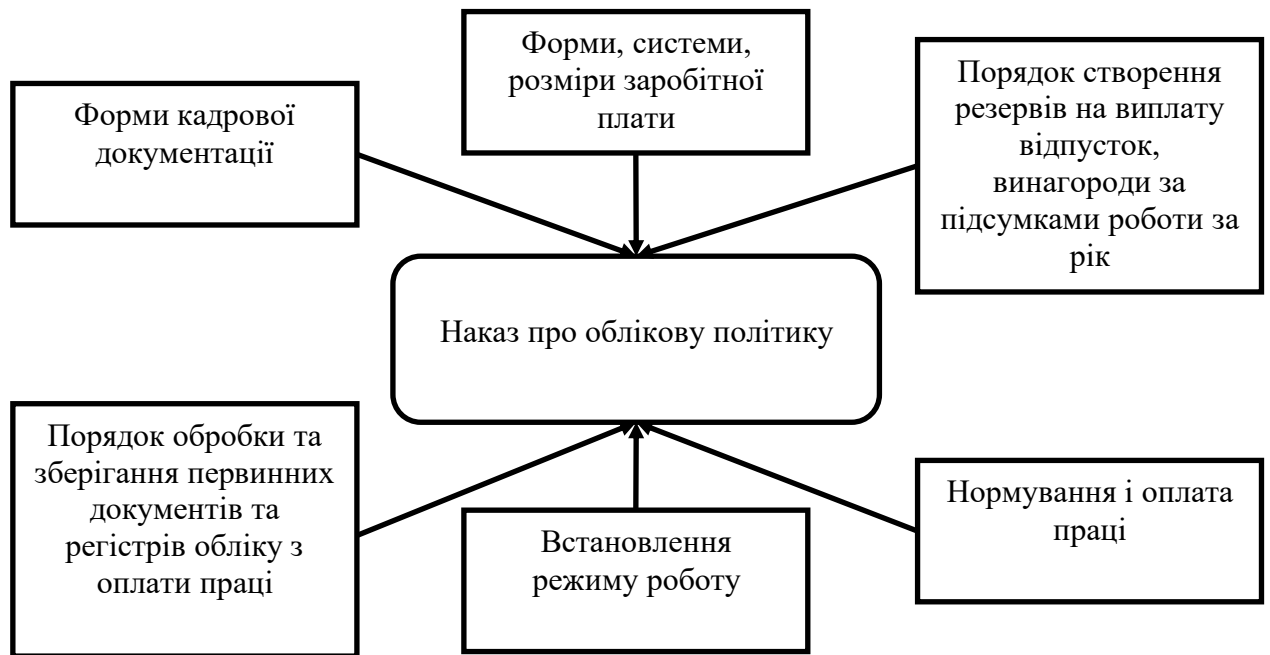


Рисунок – 2.2 Основні положення з обліку праці та її оплати, що наводяться в наказі про облікову політику ПАТ «Запоріжсталь»

Джерело: складено автором самостійно

Первинні документи складаються на бланках типових і спеціалізованих форм, затверджених відповідним органом державної влади. Документування господарських операцій з обліку праці також здійснюються із використанням виготовлених самостійно бланків, які повинні містити обов'язкові реквізити чи реквізити типових або спеціалізованих форм.

Заробітна плата включається до складу поточних виплат працівникам. При цьому МСБО 19 «Виплати працівникам» уточнює, що це всі форми

компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками.

Відповідно до Плану рахунків облік праці та її оплати на ПАТ «Запоріжсталь» обліковують на балансовому рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці». На цьому рахунку ведеться узагальнення інформації про розрахунки з працівниками по оплаті праці за всіма її видами, а також розрахунки за не одержану працівниками у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами).

За кредитом цього рахунка відображають нарахування працівникам підприємства належних їм сум, а за дебетом – погашення заборгованості роботодавця за такими виплатами, утримання ПДФО і ВЗ, платежів за виконавчими документами, а також інші утримання.

Облік на рахунку 66 ведуть у розрізі таких субрахунків:

66100 «Розрахунки за заробітною платою»;

66200 «Розрахунки з депонентами»;

66300 «Розрахунки за іншими виплатами».

За кредитом субрахунку 66100 відображають нарахування працівникам підприємства:

1. Основної заробітної плати, включає нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). До його складу належать:

1.1. Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво;

1.2. Оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

2. Додаткової заробітної плати, включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До складу фонду

додаткової заробітної плати входять: надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством. До складу фонду додаткової заробітної плати входять:

2.1. Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, за:

- суміщення професій (посад);
- розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці;
- інтенсивність праці;
- роботу в нічний час;
- керівництво бригадою;
- високу професійну майстерність;
- виконання особливо важливої роботи на певний термін;
- інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством.

2.2. Премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування.

2.3. Оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні, у розмірах та за розцінками, установленими чинним законодавством.

3. Інших виплат, що входять до фонду оплати праці, включають винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. До них належать:

3.1. Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер. Зокрема:

- винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи);
- премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними

системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду;

- премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, уведення в дію в строк і достроково виробничих потужностей й об'єктів будівництва, своєчасну поставку продукції на експорт та інші;

- премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;

- одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат, як у грошовій, так і натуральній формі).

3.2. Матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом).

За дебетом субрахунку 66100 показують:

1. Виплату заробітної плати, премій, інших виплат, що входять до фонду оплати праці;
2. Вартість одержаних працівниками матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати;
3. Депоновані суми заробітної плати;
4. Суми утриманих ПДФО і ВЗ;
5. Суми утриманих платежів за виконавчими документами;
6. Інші утримання з виплат працівникам.

Субрахунок 66200 використовують тільки для того, щоб відобразити розрахунки за не отриманою працівниками з каси в установленій строк сумою оплати праці.

У такому разі роблять запис: Дт 66100 або 66300 – Кт 66200.

Коли депоновану заробітну плату виплачують, відповідні суми відображають за дебетом субрахунку 66200 і кредитом рахунків обліку активів, за допомогою яких погашається заборгованість за заробітною платою.

На субрахунку 66300 «Розрахунки за іншими виплатами» ведеться

облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці, зокрема допомога по частковому безробіттю, допомога по тимчасовій непрацездатності [47].

Аналітичний облік розрахунків ведуть щодо кожного працівника, видів виплат та утримань.

Таблиця 2.6 – Аналітичний облік розрахунків з оплати праці

Рахунок 66 «Розрахунки з оплати праці»	
1	2
за дебетом із кредитом рахунків	за кредитом із дебетом рахунків
24 «Брак у виробництві»	15 «Капітальні інвестиції»
30 «Каса»	23 «Виробництво»
31 «Рахунки в банках»	24 «Брак у виробництві»
33 «Інші кошти»	30 «Каса»
37 «Розрахунки з різними дебіторами»	31 «Рахунки в банках»
41 «Пайовий капітал»	39 «Витрати майбутніх періодів»
46 «Неоплачений капітал»	47 «Забезпечення майбутніх витрат і платежів»
64 «Розрахунки за податками й платежами»	48 «Цільове фінансування та цільові надходження»
65 «Розрахунки за страхуванням»	65 «Розрахунки за страхуванням»
66 «Розрахунки з оплати праці»	66 «Розрахунки з оплати праці»
68 «Розрахунки за іншими операціями»	80 «Витрати на оплату праці»
70 «Доходи від реалізації»	85 «Інші затрати»
71 «Інший операційний дохід»	91 «Загальновиробничі витрати»
	92 «Адміністративні витрати»
	93 «Витрати на збут»
	94 «Інші витрати операційної діяльності»
	99 «Надзвичайні витрати»

Джерело: складено автором самостійно

У ПАТ «Запоріжсталь» є можливість відкривати субрахунки, що відповідають окремим видам виплат. Така потреба може виникнути у підприємства, що мають складні системи оплати праці, або керівників (власників), для яких інформація про виплати в розрізі окремих видів представляє постійний інтерес.

Порядок документального оформлення обліку розрахунків з працівниками регулюється «Типовими формами первинної облікової документації зі статистики праці», затвердженими наказом Державним

комітетом статистики від 5 грудня 2008р. №489.

Облік особистого складу веде відділ кадрів. На кожного працівника заповнюють картку (особистий листок) (Додаток І), в якому роблять відмітки про переміщення, звільнення, відпустки. У бухгалтерії відкривають особистий рахунок (типова форма № П-54) (Додаток К).

Для почасової оплати праці сума зарплати залежить від окладу і фактично відпрацьованого часу. Оперативний облік робочого часу ведуть в таблиці обліку використання робочого часу (Додаток Л). Підставою є також штатний розклад і посвідчення про відрядження (Додаток Н).

При відрядній формі оплати праці зарплата нараховується за фактично виконану роботу, об'єм продукції на підставі діючих розцінок за одиницю роботи чи продукції. Форми первинних документів залежать від організації виробництва: у індивідуальних і дрібносерійних виробництвах – наряди (індивідуальні або бригадні) в серійних виробництвах рапорт про виробників, маршрутні листи (при відрядній оплаті праці).

Додаткові роботи оформлюються листком на доплату, простої не з провини робочого – листком про простої (Додаток М), наднормові роботи – наряди на наднормову роботу, брак – актом про брак.

Витрати на оплату праці в бухгалтерському обліку

Витрати на оплату праці – це один з основних елементів витрат операційної діяльності підприємства. До його складу входять:

- заробітна плата за окладами і тарифами;
- премії та заохочення;
- матеріальна допомога;
- компенсаційні виплати;
- оплата відпусток;
- оплата іншого невідпрацьованого часу;
- інші витрати на оплату праці.

Для відображення цього елемента витрат виділено рахунок 81 «Витрати на оплату праці».

Щомісячні премії включаються в заробіток того місяця, на який вони доводяться згідно даним розрахункової відомості на заробітну плату. Премії, що виплачуються за більш тривалий час, включаються в частці, що приходится на розрахунковий період.

Разові допомоги за підсумками роботи за рік і за вислугу років включаються в підрахунок середнього заробітку як 1/12 винагороди за попередній рік.

Не включаються в розрахунок середньої заробітної плати:

1. Одноразові витрати (компенсації за невикористану відпустку, матеріальна допомога, вихідна допомога при звільненні і ін.);
2. Виплати за використання окремих доручень (разового характеру), які не входять в обов'язки працівника;
3. Компенсаційні витрати по службових відрядженнях і переміщеннях;
4. Премії за винахідництво і раціоналізаторські пропозиції;
5. Пенсії, державна допомога, соціальні і компенсаційні витрати;
6. Виплати, пов'язані з ювілейними датами;
7. Доходи (дивіденди, відсотки) по акціям трудового колективу і внесках колективу в майно підприємства;
8. Дотація на обід, мобільний зв'язок, проїзд, вартість сплачених підприємством путівок в будинки відпочинку і санаторії;
9. Вартість безкоштовно виданого спецодягу, спецвзуття і інших засобів індивідуального захисту;
10. Вартість безкоштовно наданих деяких категоріям працівників комунальних послуг, житла, палива або грошових коштів на їх відшкодування;
11. Компенсація втрати заробітної плати внаслідок порушення термінів її виплати;
12. Суми відшкодувань по трудовому каліцтву і деякі інші виплати, передбачені п.4 Порядку нарахування середньої заробітної плати від

08.02.1995 №100.

Таблиця 2.7 – Субрахунки витрат для оплати праці

Код субрахунку	Назва субрахунку	Вид витрат на оплату праці
1	2	3
91, 92, 93	Виплати за окладами й тарифами	Витрати на виплату основної заробітної плати персоналу відповідно до системи оплати праці, прийнятої на підприємстві
91, 92, 93	Премії та заохочення	Витрати на виплату додаткової заробітної плати (премії, заохочення тощо) персоналу відповідно до системи оплати праці, прийнятої на підприємстві
471	Оплата відпусток	Витрати на оплату щорічних відпусток персоналу підприємства або щомісячні відрахування на створення забезпечення майбутніх оплат відпусток
94	Інші витрати на оплату праці	Інші витрати, що визнаються елементами витрат на оплату праці

Джерело: складено автором самостійно

Нарахування на зарплату та утримання з неї

Для відображення в бухгалтерському обліку сум нарахувань та обов'язкових утримань, пов'язаних з виплатою зарплати, використовують:

1. Субрахунок 641000000 «Розрахунки за податками». Цей субрахунок застосовують для узагальнення інформації про розрахунки підприємства з бюджетом за ПДФО. За кредитом цього субрахунку відображайте утримання ПДФО з суми нарахованого оподаткованого доходу (Дт 661000000 – Кт 641000000), за дебетом – його сплату (перерахування) до бюджету (Дт 641000000 – Кт 311200000);

2. Субрахунок 642000000 «Розрахунки за обов'язковими платежами». Цей субрахунок слугує для відображення суми утриманого із заробітної плати ВЗ. За кредитом цього субрахунку відображайте утримання ВЗ з суми нарахованого оподаткованого доходу (Дт 661000000 – Кт 642000000), за дебетом – його сплату (перерахування) до бюджету (Дт 642000000 – Кт 311200000);

3. Субрахунок 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового

державного соціального страхування». Цей субрахунок використовують для обліку розрахунків за ЄСВ. За кредитом субрахунку 651 відображайте нарахування ЄСВ, а за дебетом – його сплату (перерахування). Аналітичний облік на цьому субрахунку слід вести за кожною ставкою ЄСВ (у загальному випадку – 22 % рахунок 651100000, а, наприклад, для працівників-інвалідів – 8,41 % рахунок 651900000).

Результати розрахунку фіксуються в розрахунковій або розрахунково-платіжній відомості, які в даному випадку виконують функцію первинних документів. Складається остаточний звіт утримань.

Таблиця 2.8 – Бухгалтерські проводки з обліку нарахування сум, пов'язаних з оплатою праці

№	Зміст операції	Дебет	Кредит
1	2	3	4
01	Нарахована заробітна плата та інші виплати, пов'язані з оплатою праці, працівникам:		
01.1	що виконує будівельні роботи господарським способом, зайнятим виготовленням основних засобів, інших необоротних матеріальних активів, нематеріальних активів	15000 МВЗ	66100 0000
01.2	основного виробництва	23000 МВЗ	66100 0000
01.3	що виконують роботи з виправлення браку	24000 МВЗ	66100 0000
01.4	зайнятим підготовчими роботами в сезонних галузях виробництва; освоєнням нових виробництв та агрегатів	39000 МВЗ	66100 0000
01.5	що виконують роботи в межах заходів, що фінансуються за рахунок коштів цільового призначення	48000 МВЗ	66100 0000
01.6	зайнятим організацією виробництва та управління цехами, ділянками, відділеннями, бригадами та іншими підрозділами основного та допоміжного виробництва; обслуговуючим виробничі машини та устаткування	91000 МВЗ	66100 0000
01.7	що відноситься до адміністративно-управлінського персоналу; працівникам, обслуговуючим основні засоби загальногосподарського призначення	92000 МВЗ	66100 0000
01.8	зайнятим збутом продукції, товарів, робіт, послуг (продавцям; торгівельним агентам; працівникам відділу збуту, рекламної та маркетингової служб; працівникам, обслуговуючим основні засоби, які використовуються для забезпечення збуту)	93000 МВЗ	66100 0000
02	Нараховані відпускні за рахунок резерву відпусток	47100 МВЗ	66100 0000

Продовження таблиці 2.8

1	2	3	4
03	Нараховано допомогу з тимчасової непрацездатності за рахунок фонду соцстрахування	65110 65190	66100 0000
04	Нарахована сума матеріальної допомоги	94900 0000	66100 0000
05	основної заробітної плати відповідно до системи оплати праці, прийнятої на підприємстві	91000, 92000, 93000 МВЗ	66100 0000
06	додаткової заробітної плати (премії, заохочення ...) відповідно до системи оплати праці, прийнятої на підприємстві	91000, 92000, 93000 МВЗ	66100 0000
07	нарахування відпускних	91000, 92000, 93000 МВЗ	47100 0000
08	суми оплати за час вимушеного прогулу; за час простоїв не з вини працівників і так далі	94900 0000	66100 0000

Джерело: складено автором самостійно

При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен утримувати (відраховувати) по кожному працівнику податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) 18 % та військовий збір (ВЗ) 1,5 %.

ЄСВ не входить до системи оподаткування та сплачується з метою забезпечення захисту прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (лікарняний, нещасний випадок на виробництві, пенсійне страхування тощо).

Тобто, «чиста» заробітна плата видається за мінусом цих податків.

Таблиця 2.9 – Бухгалтерські проводки з обліку утримань із зарплати

№	Зміст операції	Дебет	Кредит	Сумма (грн.)
1	2	3	4	5
Виплата авансу 15.06.2021				
1.1	Виплачено аванс за червень	66100 0000	31120 0000	3 000,00
1.2	Сплачений ПДФО при виплаті авансу	64100 0000	31120 0000	540,00
1.3	Сплачений ВЗ при виплаті авансу	64200 0000	31120 0000	45,00

Продовження таблиці 2.9

1	2	3	4	5
1.4	Сплачений ЄСВ при виплаті авансу	65110 0000	31120 0000	660,00
Розрахунки з оплати праці в кінці червня 2021				
2.1	Нарахована повна зарплата за червень	92000 МВЗ	66100 0000	6 000,00
2.2	Нарахований ЄСВ за червень	92000 МВЗ	65110 0000	1 320,00
2.3	Утримано ПДФО по червень	66100 0000	64100 0000	1 080,00
2.4	Утримано ВЗ по червень	66100 0000	64200 0000	90,00
Виплата зарплати за 2-у половину червня 2021				
3.1	Виплачено зарплату за 2-ю половину червня	66100 0000	31120 0000	1 830,00
3.2	Сплачений ПДФО за 2-ю половину червня	64100 0000	31120 0000	540,00
3.3	Сплачений ВЗ за 2-ю половину червня	64200 0000	31120 0000	45,00
3.4	Сплачений ЄСВ за 2-ю половину червня	65110 0000	31120 0000	660,00

Джерело: складено автором самостійно

Облік витрат на оплату праці при простої

Окремої уваги заслуговує порядок обліку виплат працівникам за час простоїв.

Звернемося до МСБО 2 «Запаси», орієнтує на те, що витрати на оплату простою належать до загальновиробничих витрат (ЗВВ). Їх відображають на рахунку 91000МВЗ.

Проте тут маються на увазі виплати тільки працівникам, які:

- зайняті виробництвом продукції, виконанням робіт, наданням послуг;
- входять до апарату управління цехами, ділянками тощо.

Виплати за час простою працівникам інших підрозділів обліковують так:

1. Працівникам апарату управління підприємством та іншому загальногосподарському персоналу – у складі адміністративних витрат (МСБО 2) з відображенням на рахунку 92000МВЗ;

2. Працівникам служби збуту – у складі витрат на збут (МСБО 2) з відображенням на рахунку 93000МВЗ;

3. Працівникам, які займаються дослідженнями та розробками, що не призводять до створення нематеріальних активів, – у складі інших операційних витрат (МСБО 2, МСБО 38) з відображенням на субрахунку 941 «Витрати на дослідження та розробки»;

4. Працівникам, приписаним до об'єктів соцінфраструктури, – у складі інших операційних витрат (МСБО 2) з відображенням на субрахунку 94900МВЗ «Інші витрати операційної діяльності» [35].

Вони бувають постійними та змінними. Розподіляють за підсумками звітнього місяця між об'єктами витрат пропорційно встановленій базі.

Вони включають:

- прямі матеріальні витрати;
- прямі витрати на оплату праці;
- інші прямі витрати;
- змінні ЗВВ (непрямі виробничі витрат) та постійні розподілені ЗВВ.

Доки підприємство працювало на повну силу, витрати на оплату праці виробничого персоналу йшли до виробничої собівартості продукції (робіт, послуг) у складі прямих витрат на оплату праці або у складі ЗВВ.

Якщо простій має короткочасний характер і підприємство продовжує випускати продукцію, оплату простою, що виник не з вини працівника, як складову фонду додаткової заробітної плати виробничого персоналу відносять до ЗВВ (Дт 91000МВЗ– Кт 661000000). Проте зауважте: такі виплати сформують виробничу собівартість продукції (робіт, послуг) виключно в межах, установлених ст. 113 КЗпП.

Колективним договором може бути встановлено вищу оплату простою, ніж передбачено законодавством. Тоді простій оплачують у розмірі, зафіксованому в колективному договорі.

При цьому суми перевищення розміру оплати простоїв над законодавчо встановленим розміром є наднормативними витратами. Їх не враховують при

формуванні виробничої собівартості, а відносять до складу собівартості реалізованої продукції (робіт, послуг), тобто до витрат періоду (Дт 90100 – Кт 91000МВЗ).

Абсолютно інша картина складається в умовах припинення діяльності підприємства (його структурного підрозділу), коли продукція взагалі не випускається. У цьому випадку віднести витрати на оплату часу простою до складу собівартості продукції не можна зважаючи на відсутність об'єкта витрат. За таких обставин витрати на оплату простою персоналу основного і допоміжних виробництв списують до дебету субрахунку 94900МВЗ.

Нарахування відпускних та лікарняних

Право на відпустку не залежить від місця роботи, форми власності підприємства, посади, системи оплати праці, тривалості та періодичності робочого часу, терміну трудового договору.

«Державні гарантії, права на відпустку встановлено Конституцією України, Законом України «Про відпустки», КЗпП України та іншими нормативно-правовими актами. Основна щорічна відпустка надається тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на два календарних дні, але не більше 28 календарних дні» [38].

«При обчисленні середньої заробітної плати для нарахування виплат за час чергової, додаткової (творчої) відпусток або компенсації за невикористану відпустку до уваги береться заробітна плата за останні 12 місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористану відпустку» [41].

Якщо працівник працював на даному підприємстві менше року, то середній заробіток обчислюється, виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа наступного місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, у якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку.

Підставою для нарахування відпускних є заява працівника про відпустку, на підставі якої за згодою керівника оформляється наказ про

відпустку тієї чи іншої особи. Складається розрахунок відпускних.

Розрахунок відпускних проводиться за наступною формулою 2.1:

$$CB = \left(\frac{ЗП}{365} - СН \right) \times KB \quad (2.1)$$

де CB – сума відпускних;

$ЗП$ – заробітна плата за останні 12 попередніх місяці;

$СН$ – кількість святкових і неробочих днів, які прийняті законодавством;

KB – кількість календарних днів відпустки.

До святкових і неробочих днів відносяться: 1 січня – Новий рік, 7 січня – Різдво Христове, 8 березня – Міжнародний жіночий день, один день – Великдень, 1 травня – День міжнародної солідарності трудящих, 9 травня – День Перемоги, один день – Трійця, 28 червня – День Конституції України, 24 серпня – День незалежності України.

Якщо святкові та неробочі дні припадають на період відпустки, то вони у розрахунок тривалості відпустки не включаються і не оплачуються, але на нього продовжують відпустку працівника.

З метою рівномірного розподілу витрат на виплату відпусток протягом звітного періоду на підприємствах створюються резерви на виплату відпусток.

Таблиця 2.10 – Тривалість відпусток певних категорій працівників

№ з/п	Категорії працівників	Тривалість щорічної основної відпустки
1	2	3
1	Промислово-виробничий персонал вугільної, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятий на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин.	24 календарні дні (із збільшенням за кожні два відпрацьовані роки на 2 календарні дні, але не більше 28 календарних дні).

Продовження таблиці 2.10

1	2	3
2	Працівники, зайняті на підземних гірничих роботах та в кар'єрах і рудниках завглибшки 150 метрів і нижче.	28 календарних днів незалежно від стажу роботи.
3	Працівники, зайняті на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках завглибшки до 150 метрів.	24 календарні дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше.
4	Працівники лісової промисловості та лісового господарства.	28 календарних днів за Списком робіт, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України.
5	Інваліди I і II груп.	30 календарних днів.
6	Інваліди III групи.	26 календарних днів.
7	Особи віком до вісімнадцяти років.	31 календарний день.

Джерело: складено автором самостійно

Пунктом 14 того ж МСБО 37 обумовлено: забезпечення створюється для відшкодування наступних (майбутніх) операційних витрат на виплату відпускних працівникам.

Забезпечення створюють, якщо одночасно виконуються такі умови (п. 14 МСБО 37 «Забезпечення, непередбачені зобов'язання та непередбачені активи»):

1. Унаслідок минулих подій виникає зобов'язання, погашення якого, як очікується, призведе до зменшення ресурсів, що передбачають одержання економічних вигід;

2. Існує ймовірність, що вибуття ресурсів, які передбачають одержання економічних вигід, необхідно для виконання зобов'язання;

3. Оцінка забезпечення може бути достовірно визначена.

Отже, під відпускні слід створювати забезпечення (він же — резерв) і це обумовлено вимогами МСБО. Для цього використовують субрахунок 47100МВЗ «Забезпечення виплат відпусток». Суми створених забезпечень визнаються витратами із відображенням їх за дебетом рахунків обліку витрат на оплату праці (23000, 91000 – 94000).

Тобто «відпускний» резерв уключають повністю до витрат, не чекаючи, доки він буде використаний. Роблять це рівномірно протягом року

– у міру нарахування резерву.

При його використанні (тобто при нарахуванні відпускних, компенсації за невикористану відпустку, а також ЄСВ, нарахованого на ці суми) робить записи:

Дт 47100МВЗ – Кт 66100000 «Розрахунки за заробітною платою» – на суму нарахованих відпускних або компенсації за невикористану відпустку;

Дт 47100МВЗ – Кт 651100000 «За розрахунками із загальнообов’язкового державного соціального страхування» – на суму нарахованого на відпускні або компенсацію ЄСВ.

Якщо суму відпускних з урахуванням нарахованого ЄСВ повністю покрити за рахунок створеного резерву не вдалося, суму перевищення залежно від місця роботи відпускника включити до витрат за допомогою запису: Дт 23000, 91000, 92000, 93000, 94000 – Кт 661000000, 651100000.

На підприємстві ПАТ «Запоріжсталь» використовують грейдову систему оплати праці, для промислово-виробничого персонала, зайнятого виробництвом і його обслуговуванням, а також непромислового персонала, зайнятий в основному в соціальній сфері діяльності підприємства.

Система грейдів дозволяє оцінювати і зручно ранжувати посади всередині організації. Вони розподіляються по спеціальних групах, кожна з яких відображає те, наскільки цінна та чи інша посада для «життєдіяльності» компанії. А саме слово «грейд» означає коло посад, які, в загальному і цілому, мають для виробництва однакову цінність. Керівництво визначає для кожного грейда свій рівень окладу, або робить так звану ставочние «вилку», в межах якої може коливатися рівень зарплати тій чи іншій посаді.

В системі існує досить велика кількість різноманітних посад, і визначати заробітну плату для кожної з них – витратити багато часу. Сформувала посади в грейди, можна досить швидко визначити рівень зарплати для кожної з груп, що істотно полегшує всю задачу.

Введення системи грейдів на підприємстві проходить декілька етапів, а саме:

1. Підготовка робочої групи, вивчення методики;
2. Розробка документації (концепція, положення тощо);
3. Оцінка посад (анкетування, інтерв'ювання, бесіда);
4. Визначення вимог до посад, уточнення факторів;
5. Розподіл факторів по рівням (ранжування);
6. Оцінка кожного рівня;
7. Оцінка ваги кожного фактора;
8. Розрахунок кількості балів для кожної посади;
9. Розподіл балів по грейдам;
10. Встановлення посадових окладів і розрахунок вилок окладів;
11. Аналіз результатів.

Впровадження грейдової системи оцінювання посад і оплати праці дає можливість вирішити такі завдання:

1. Визначення відносної цінності існуючих посад з точки зору стратегії підприємства;
2. Оптимізація системи оплати праці;
3. Проведення оцінювання працівників щодо відповідності посадам, які вони займають;
4. Створення додаткових умов для кар'єрного зростання і т. д.

Грейди можна формувати різноманітними способами. За умов використання неаналітичних методів грейди формуються на підставі рангів, встановлених для посад.

Дана система пояснює ієрархію посад за змістом роботи. Кожна позиція даної структури визначає вимоги до кожної посади, а також дозволяє працівникам визначити: свою підлеглість, міру відповідальності, потребу в розвитку (підготовці кадрів).

Грейдування дає можливість ПАТ «Запоріжсталь» мати прозору систему посадових окладів, яка зрозуміла і керівництву і працівникам. Дозволяє працівникам отримати уявлення про можливу зміну рівня доходів при різних кар'єрних переміщеннях. Керівництву підприємства дана система

допомагає в прийнятті рішення при індексації заробітної плати і визначенні допустимого розміру винагороди на нових посадах.

На сьогоднішній день система грейдів є однією з найбільш прогресивних систем нарахування посадових окладів, що створена на основі матрично-математичних моделей.

Отже, заробітна плата та різні доплати являють собою один з основних факторів мотивації робітників до вищої продуктивності. Високий рівень заробітної плати може зробити благотворний вплив на економіку загалом, забезпечуючи високий попит на товари і послуги.

2.3 Удосконалення обліку розрахунків по оплаті праці

Оплата праці є одним із чинників ефективності діяльності підприємства, оскільки розмір заробітної плати, своєчасність і повнота розрахунків позитивно впливає на якість праці найманих працівників та на суму витрат підприємства. Облік праці та заробітної плати є важливою ділянкою у всій системі обліку на підприємстві, а тому потребує впровадження заходів щодо удосконалення.

Розрахунок заробітної плати на ПАТ «Запоріжсталь» є дуже відповідальною роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою працівнику. Організація та облік розрахунків з оплати праці впливає на ефективність діяльності підприємства, а найважливішу роль відіграє мотиваційний фактор.

Організація оплати праці здійснюється згідно з чинними нормативно-правовими актами; колективними договорами; трудовими договорами; іншими внутрішніми нормативними документами. Організація обліку розрахунків з працівниками по заробітній платі включає: розробку методики та техніки узагальнення заробітної плати; вибір реєстрів аналітичного та

синтетичного обліку; розподіл робіт між бухгалтерами та проведення оперативного контролю за правильністю розрахунків.

Облік оплати праці працівників потребує удосконалення. Існує необхідність у створення ефективної системи розрахунків. Одним із шляхів удосконалення обліку оплати праці є вдосконалення саме діючого аналітичного обліку, так як дані аналітичного обліку відіграють вирішальну роль в зборі інформації про відпрацьований та невідпрацьований час, виконання норми працівником, склад працівників, структуру фонду оплати праці. Від правильної організації обліку оплати праці залежить повнота і своєчасність розрахунків з працівниками.

«Одним із напрямів удосконалення системи ведення обліку є спрощення документообігу на підприємстві:

1. Зменшити кількість документації шляхом впровадженню накопичувальних документів;

2. Розробити аналітичну відомість за виплатами персоналу;

3. Змодельювати відомість складу персоналу підприємства, де основними показниками є:

– середньоспискова чисельність;

– прийнято в штат;

– вибуло, з них: кількість за власним бажанням, за прогули, інші дисциплінарні порушення, по досягненню пенсійного віку;

– структура персоналу;

– коефіцієнт плинності кадрів;

– коефіцієнт обороту за прийомом;

– коефіцієнт обороту за вибуттям працівників;

– коефіцієнт відповідності кваліфікації працівника до складності робіт;

2. Для правильної організації обліку оплати праці підприємство повинно:

– у наказі про облікову політику прописати найбільш досконалі методи ведення обліку розрахунків з працівниками;

– обґрунтувати вибір форм оплати праці та вказати чинники підвищення продуктивності праці і відповідно створити графік використання робочого часу;

– у разі відсутності створити графік документообігу з оплати праці: вказати виконавців та строки складання документів, які пов'язані з обліком оплати праці. Графік, в першу чергу, розподілить функції між адміністративним персоналом» [48].

Успішному вирішенню завдань на данному підприємстві ПАТ «Запоріжсталь» сприяють: наявність і використання нормативних документів з питань оплати праці, вдосконалення техніки та методики обліку на основі застосування сучасних форм обліку і обчислювальної техніки, наукової організації праці працівників бухгалтерії, що займаються розрахунками з оплати праці.

Важливий момент в удосконалення оплати праці - перейняти досвід з питань оплати праці країн з розвинутою економікою, а саме:

1. Оклад кожного працівника встановлювати індивідуально;
2. Один раз на рік оклади працівників переглядати;
3. Оклад повинен об'єктивно відображати заслуги та напрацювання працівника;
4. Оплата праці нових працівників повинна бути трохи менше, оскільки незалежно від кваліфікації незнання обстановки зменшує віддачу.

Важливим напрямком удосконалення обліку розрахунків з оплати праці є автоматизація облікового, аналітичного та контрольного процесу, яка дозволяє зменшити кількість помилок при обробці інформації, скоротити час на здійснення облікових, аналітичних і контрольних процедур, зменшить кількість ручних операцій.

Відповідальність за організацію обліку оплати праці і розрахунків з робітниками і службовцями несе керівник та головний бухгалтер підприємства. Керівник і головний бухгалтер підприємства зобов'язан здійснювати попередній, поточний і наступний контроль за обліком праці та

її оплати.

Отже, здійснюючи удосконалення організації розрахунків з оплати праці, керівники підприємства повинні пам'ятати, що заробітна плата повинна виплачуватися в першочерговому порядку і не допускати її затримки чи виникнення заборгованості по ній.

Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці та повному використанню робочого часу. Здійснюючи побудову або удосконалення організації обліку оплати праці, підприємства мають підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду. Від організації обліку оплати праці залежить рівень витрат підприємства, якість, правдивість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці.

У сучасних умовах розвитку правильний і дієвий облік витрат на оплату праці повинен стати не тільки засобом дотримання вимог чинного законодавства, а й джерелом надійної інформації для подальшого контролю та управління витратами на оплату праці. Тому основне завдання обліку і аудиту розрахунків підприємства по заробітній платі – знайти оптимальний рівень таких витрат, що забезпечував би і прибутковість підприємства і достатню мотивацію працівників.

Дієвим засобом вдосконалення обліку можна вважати проведення в організації внутрішнього контролю розрахунків з виплат працівникам.

Потреба у внутрішньому контролі в сучасних умовах обумовлена тією обставиною, що він дозволяє підтвердити достовірність звітності, запобігти втраті ресурсів, своєчасно здійснити необхідні зміни всередині підприємства.

Для поліпшення системи внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці необхідно реалізувати наступні заходи:

1. Створити довідково-інформаційну систему для належного законодавчого забезпечення розрахунків по оплаті праці;
2. Визначити межі відповідальності працівників за допущені помилки.

Впровадження перерахованих вище заходів дозволить підвищити продуктивність праці і вдосконалити облік і контроль розрахунків з персоналом по оплаті праці.

Важливим елементом удосконалення системи оплати праці є нормування праці, що дозволяє встановити відповідність між обсягом витрат праці та розміром її оплати в конкретних умовах. І іншим елементом оплати праці – преміювання, що розробляються на підприємствах і спрямовані на стимулювання зростання вироблення або такими, що обмежують це зростання.

«Діючі системи в компанії повинні створюватися так, щоб забезпечити об'єднання співробітників у рамках організації, а не їхнє роз'єднання, потрібно стимулювати співпрацю, а не конфлікти між робітниками. У нових системах оплати праці необхідно знизити рівень базової оплати, яка обумовлена стажем роботи та збільшити розмір оплати, яка пропорційна трудовому окладу» [45].

Необхідно створити та визначити ефективні вимоги до організації виробництва: завдання та обов'язки кожного працівника повинні виконуватись згідно з терміном або достроково; якість продукції має бути на першому місці; всі роботи намагатися виконувати з найменшими для компанії витратами; потрібно використовувати найсучасніші та найефективніші інструменти, методи та технології. Кадрова політика має сприяти стабільності кадрів, можливостям їх подальшого розвитку, а також сприятливому соціально-психологічному клімату у колективі.

Таким чином, діючі на підприємстві методи оплати праці сукупності із запропонованими заходами щодо вдосконалення системи оплати праці та преміювання, дадуть хороші умови для підвищення матеріального добробуту працівників. Це дозволить підвищити задоволеність умовами праці, послужить перешкодою для швидкої зміни кадрів, створять у співробітників стимули для особистого кар'єрного зростання і загалом сприятимуть зміцненню позицій підприємства.

РОЗДІЛ 3

МЕТОДИКА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ ПО ОПЛАТІ ПРАЦІ НА ПАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»

3.1 Організаційні засади аналізу фонду оплати праці

Фонд оплати праці (ФОП) є одним з найважливіших показників плану роботи, що включає нарахування заробітної плати підприємством незалежно від їх джерел фінансування.

Структура фонду оплати праці включає: всі без винятку суми заробітної плати, виплаченої у грошовому вираженні за години роботи (відпрацьований і не відпрацьований час), стимулюючі доплати та надбавки, компенсаційні виплати, пов'язані з режимом роботи та умовами праці, премії та одноразові заохочувальні виплати.

«Включення до фонду оплати праці підлягають:

1. Оплата за відпрацьований час (основна зарплата):

1.1. Заробітна плата, нарахована працівникам згідно з тарифними ставками та окладами за відпрацьований період – це тарифний фонд заробітної плати. До нього входять:

- спискова чисельність робітників і-го розряду, чол.;
- річний фонд робочого часу 1-го робочого і-го розряду, год.

1.2. Стимулюючі доплати та надбавки до тарифних ставок та окладів за професіоналізм, суміщення професій та багато іншого визначається відповідно до Положення з оплати праці, встановленого на підприємстві.

1.3. Премії та винагороди, що мають регулярний характер.

1.4. Компенсаційні виплати, пов'язані з режимом роботи та критеріями роботи, такі як:

- доплата за роботу у шкідливих або небезпечних умовах, та на важких

роботах;

– доплата за роботу у нічний час. Нічним робочим часом вважається період з 20:00 до 8:00 години. Кожна година нічної роботи встановлюється додаткова оплата;

– оплата роботи у вихідні та святкові дні здійснюється у подвійному розмірі;

– оплата понаднормової роботи, доплата за переробку середньомісячної норми робочого часу провадиться у розмірі 50% годинної тарифної ставки;

– виплати, зумовлені районним регулюванням оплати праці за коефіцієнтами.

1.5. Оплата праці кваліфікованих робітників, керуючих, спеціалістів підприємств та не звільнених від основної роботи та залучених з метою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників.

1.6. Оплата праці осіб, прийнятих за сумісництвом.

1.7. Виплати різниці в окладах за тимчасового заступника.

2. Оплата за невідпрацьований період відповідно до законодавства:

2.1. Оплата щорічних та додаткових відпусток;

2.2. Оплата навчальних відпусток.

2.3. Оплата додатково наданих за колективним договором відпусток працівників.

2.4. Оплата працівникам донорам за дні обстеження, здавання крові та подальшого відпочинку.

2.5. Оплата за час вимушеного прогулу.

2.6. Оплата простою не з вини працівника.

2.7. Оплата період навчання працівників, вкладених у підвищення кваліфікації.

2.8. Суми, виплачені підприємством за неопрацьований час працівникам, які вимушено працюють не повний робочий час за ініціативою адміністрації.

3. Одноразові заохочувальні виплати:

- 3.1. Одноразові премії незалежно від джерел їх виплати.
- 3.2. Винагорода за підсумками роботи протягом року, за вислугу років.
- 3.3. Матеріальна допомога.
- 3.4. Грошова компенсація за невикористану відпустку» [40].

У системі винагороди розуміється метод розрахунку суми винагороди, що виплачується працівникам підприємства відповідно до його трудових витрат і результатів праці. Підприємство самостійно розробляє та затверджує форми та системи оплати праці, такі як тарифні ставки та оклади. У той же час, державні податкові ставки та заробітна плата можуть бути використані керівництвом як орієнтир для обліку оплати праці працівників залежно від професійної кваліфікації та складності умов виконання робіт [46].

Для співробітника важлива не лише грошова вартість зарплати, яку він отримає, а й те, яку кількість товарів та послуг він зможе на неї придбати.

Розрізняють номінальну та реальну заробітну плату.

Номінальна – це заробітна плата в грошах, а реальна – це кількість товарів та послуг, які працівник може отримати від свого номінального заробітку при сплаті податків та інших відрахувань.

Реальна заробітна плата – це купівельна спроможність номінальної зарплати.

Заробітна плата працівників складається із двох основних частин:

- постійною;
- змінною.

Постійна частина полягає в основній заробітній платі працівника, яка регламентується запланованим фондом заробітної плати, а змінна частина – це сума додаткових виплат, що залежить від загальної продуктивності (прибутку) підприємства.

Усі зазначені виплати робітникам підприємства входять у собівартість продукції чи виробляються за допомогою прибутку, що залишається у розпорядженні підприємства, і обсягом не обмежуються.

3.2 Методичні аспекти аналізу фонду оплати праці

Необхідність проведення економічного аналізу фонду оплати праці полягає в тому, що на підставі такого аналізу раціональне і своєчасне управління може прийняти рішення про коригування плану підприємства або продовжити відбір курсів з підвищення контрольних витрат на працю.

Основною метою аналізу фонду заробітної плати є отримання кількох ключових параметрів, що забезпечують об'єктивне і точне розуміння різних факторів, що впливають на динаміку фонду заробітної плати, зміни структури фонду заробітної плати в співвідношенні між темпами зростання продуктивності праці та заробітної плати.

В ході аналізу фінансових витрат на оплату праці необхідно прийняти системний контроль за використанням фонду заробітної плати (ФЗП) для виявлення різних можливостей економії, обумовлених зростанням продуктивності праці.

Основними завданнями аналізу фонду оплати праці на підприємствах є:

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

В процесі аналізу слід прийняти до уваги номінальну і реальну заробітну плату.

Номінальна заробітна плата – це сума коштів, отриманих працівником за виконану роботу протягом розрахункового періоду (день, місяць, рік).

Реальна заробітна плата – це кількість товарів і послуг, які можна придбати за отриману (номінальну) заробітну плату. Це по суті купівельна спроможність номінальної заробітної плати. Реальна заробітна плата

залежить від номінальної, а також від цін на товари і послуги.

Щоб отримати реальну заробітну плату, необхідно номінальну заробітну плату поділити на індекс цін на товари і послуги.

Після оцінки складу і структури фонду оплати праці слід проаналізувати виконання плану і динаміку заробітної плати для окремих категорій працівників.

Таблиця 3.1 – Виконання плану фонду оплати праці працівників

Показник	За планом, тис. грн	Фактично, тис. грн	Відхилення (+, -), тис. грн (гр.3-гр.2)	В % до плану (гр.3:гр. 2)
1	2	3	4	5
Працівники основної діяльності	7797,0	7981,8	184,8	102,4
із них:				
робітники	5340,0	5460,6	120,6	102,3
службовці	2457,0	2521,2	64,2	102,6

Джерело: складено автором самостійно

Як свідчать дані таблиця 3.1 витрати на оплату праці виросли для всіх категорій працівників.

Наступним етапом аналізу витрат на оплату праці є розрахунок абсолютного і відносного відхилення фонду заробітної плати від планового рівня.

Абсолютне відхилення ($\Delta\text{ФОП}_{\text{абс}}$) визначається порівнянням фактично використаних коштів на оплату праці ($\text{ФОП}_{\text{ф}}$) із запланованим фондом оплати праці ($\text{ФОП}_{\text{пл}}$) у цілому по підприємству, виробничим підрозділом і категоріях працівників (формула 3.1):

$$\Delta\text{ФОП}_{\text{абс}} = \text{ФОП}_{\text{ф}} - \text{ФОП}_{\text{пл}} \quad (3.1)$$

«Відносне відхилення враховує виконання плану з виробництва продукції і розраховується як різниця між фактично нарахованою сумою зарплати і запланованим фондом, скоригованим на коефіцієнт виконання плану з виробництва продукції. Однак при цьому коригується лише змінна

частина фонду оплати праці, що змінюється пропорційно обсягу виробництва продукції. Це зарплата робітникам за підрядними розцінками, премії робітникам і управлінському персоналу за виробничі результати і сума відпускних, яка відповідає частці змінної зарплати . постійна частина оплати праці не змінюється із зміною обсягу виробництва (зарплата робітникам за тарифними ставками, зарплата службовцям за ставками, всі види доплат, зарплата працівників непромисловим виробництв і відповідна ним сума відпускних)» (формула 3.2) [43].

$$\begin{aligned}\Delta\text{ФОП}_{\text{відп}} &= \text{ФОП}_{\text{ф}} - \text{ФОП}_{\text{ск}} \\ &= \text{ФОП}_{\text{ф}} - (\text{ФОП}_{\text{пл.зм}} \times K_{\text{вп}} + \text{ФОП}_{\text{пл.пост}})\end{aligned}\quad (3.2)$$

або

$$\Delta\text{ФОП}_{\text{відп}} = \text{ФОП}_{\text{ф}} - \text{ФОП}_{\text{ск}} = \text{ФОП}_{\text{ф}} - \frac{\text{ФОП}_{\text{пл}} \times (100 + \Delta\text{ВП}\% \times K)}{100} \quad (3.3)$$

де $\Delta\text{ФОП}_{\text{відп}}$ – відносне відхилення фонду оплати праці;

$\text{ФОП}_{\text{ф}}$ – фактичний фонд оплати праці;

$\text{ФОП}_{\text{ск}}$ – фонд оплати праці запланований, скоригований на коефіцієнь використання плану з випуску продукції;

$\text{ФОП}_{\text{пл.зм}}$ і $\text{ФОП}_{\text{пл.пост}}$ – відповідно, змінна і постійна сума планового фонду заробітної плати;

$K_{\text{вп}}$ – коефіцієнт виконання плану виготовлення продукції;

$\Delta\text{ВП}\%$ – відсоток перевиконання плану виробництва продукції;

K – коригуючий коефіцієнт, що відображує питому вагу змінної зарплати в загальному фонді.

У процесі аналізу докладно розглянемо склад фонду оплати праці в розрізі категорій працівників і видів оплати праці.

Ці дані дозволяють судити про структуру фонду оплати праці по

категоріях працівників і видам виплат. У таблиці 3.2 наведені вихідні дані для такого виду аналізу.

Таблиця 3.2 – Вихідні дані для аналізу фонду оплати праці

Вид оплати	Сума зарплати, тис. грн.		
	План	Факт	Відхилення
1	2	3	4
1. Змінна частина оплати праці робітників	126 588	139 349	+12 761
1.1. За відрядними розцінками	112 025	122 236	+10 211
1.2. Премії за виробничі результати	14 563	17 113	+2 250
2. Постійна частина оплати праці робітників	34 379	40 674	+6 295
2.1. Погодинна оплата праці по тарифних ставках	29 135	30 814	+ 1 679
2.2. Доплати	5 244	9 860	+4 616
3. Усього оплата робітників без відпускних (п.1 + п.2)	160 967	180 023	+19 056
4. Оплата відпусток робітників	14 242	15 699	+ 1 457
4.1. Стосовно до змінної частини	11 140	11 842	+702
4.2. Стосовно до постійної частини	3 102	3 857	+755
5. Оплата праці технічних службовців	39 991	39 778	-213
6. Загальний фонд заробітної плати (П.3+П.4+П.5)	215 200	235 500	+20 300
У тому числі:			
6.1. - змінна частина (п.1+п.4.1)	137 728	151 191	+13 463
6.2. - постійна частина (п.2+п.4.2+п.5)	77 472	84 309	+6 837
7. Питома вага в загальному фонді зарплати, %:			
- змінної частини	64	64,2	+0,2
- постійної частини	36	35,8	-0,2

Джерело: складено автором самостійно

Визначимо абсолютне відхилення фонду оплати праці:

$$\text{ФОП}_{\text{абс}} = 235\,500 - 215\,200 = 20\,300 \text{ грн.}$$

З розрахунків видно, що відбулося збільшення загального фонду заробітної плати.

Відносне відхилення фонду заробітної плати розраховується з урахуванням зростання обсягу виробництва на 4,5%. На підставі даних таблиці визначимо відносне відхилення по фонду заробітної плати з урахуванням виконання плану з виробництва продукції:

$$\text{ФОП}_{\text{від}} = 235\,500 - (137\,728 \times 1,045 + 77\,472) = +14\,103 \text{ грн.}$$

Отже, на підприємстві є відносна перевитрата фонду заробітної плати в розмірі 14 103 грн.

Аналіз погодинного фонду оплати праці за два суміжних роки.

Таблиця 3.3 – Вихідні дані для аналізу погодинного фонду заробітної плати.

Показники	База	Звіт	Відхилення
1	2	3	4
Середньоспискова чисельність робочих-погодинників (Ч), чол.	103	105	-2
Кількість відпрацьованих днів одним робітником у середньому за рік (Д), день	205	206	-1
Середня тривалість робочої зміни (Т), год.	7,6	7,85	+0,25
Фонд погодинної оплати праці, грн.	361 060	434 250	+73 190
Середньорічна заробітна плата робочого-погодинника (РЗП), грн. (п.4:п.1)	3 505	4 136	+ 631
Середньоденна заробітна плата робочого погодинника (ДЗП), грн (п.4:(п.1*п.2))	17,1	20,1	+3,0
Середньогодинна заробітна плата робочого погодинника (ЧЗП), грн. (п.4:(п.1*п.2*п.3))	2,25	2,56	+0,31

Джерело: складено автором самостійно

Розрахунок впливу цих факторів можна зробити способом абсолютних різниць за формулами 3.4 – 3.7:

$$\Delta\text{ФОПч} = (\text{Чз} - \text{Чб}) \times \text{Дб} \times \text{Тб} \times \text{ЧЗП} \quad (3.4)$$

$$\Delta\text{ФОПд} = \text{Чз} \times (\text{Дз} - \text{Дб}) \times \text{Тб} \times \text{ЧЗПб} \quad (3.5)$$

$$\Delta\text{ФОПт} = \text{Чз} \times \text{Дз} \times (\text{Тз} - \text{Тб}) \times \text{ЧЗПб} \quad (3.6)$$

$$\Delta\text{ФОПчзп} = \text{Чз} \times \text{Дз} \times \text{Тз} \times (\text{ЧЗПз} - \text{ЧЗПб}) \quad (3.7)$$

де Ч – середньосписочна чисельність робітників, чол.;

Д – середня кількість робочих днів, відпрацьованих одним робітником за рік (кількість робочих днів у році), день;

Т – середнє число годин, відпрацьованих за день одним робітником (тривалість робочого дня), година.;

ЧЗП – середньогодинна заробітна плата, грн./година.

$$\Delta\text{ФОПч} = (105 - 103) \times 205 \times 7,6 \times 2,25 = 7\,011 \text{ грн.}$$

$$\Delta\text{ФОПд} = 105 \times (206 - 205) \times 7,6 \times 2,25 = 1\,795 \text{ грн.}$$

$$\Delta\text{ФОПт} = 105 \times 206 \times (7,85 - 7,6) \times 2,25 = 12\,167 \text{ грн.}$$

$$\Delta\text{ФОПчзп} = 105 \times 206 \times 7,85 \times (2,56 - 2,25) = 52\,637 \text{ грн.}$$

Балансова перевірка:

$$\Delta\text{ФОП} = 434\,850 - 361\,060 = 73\,190 \text{ грн.}$$

$$\Delta\text{ФОП} = 7\,011 + 1\,795 + 12\,167 + 52\,637 = 73\,610 \text{ грн.}$$

73 190 грн. \approx 73 610 грн. – розрахунок виконано вірно.

Таким чином, ми бачимо, що перевитрата погодинного фонду оплати праці відбулася у зв'язку зі зростанням всіх факторів.

При проведенні аналізу фонду оплати праці одним з найбільш важливих етапів є аналіз співвідношення між темпом зростання середньої заробітної плати і темпами росту продуктивності праці. Для розширеного відтворення, одержання необхідного прибутку й рентабельності необхідно, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи зростання його оплати. Якщо цей принцип не дотримується, то відбувається перевитрата фонду оплати праці, підвищення собівартості продукції й зменшення суми прибутку.

Таблиця 3.4 – Аналіз співвідношення зростання продуктивності праці та заробітної плати

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення	Темпи росту, %
1	2	3	4	5
1.Обсяг виробництва продукції, тис. грн.	331 639,29	333 759,43	+2 120,14	100,64
2.Чисельність робітників, чол.	11 256	10 394	-862,00	92,34
3. Фонд заробітної плати робітників, грн.	675 360 000	810 732 000	+135 372 000	120,04

Продовження таблиці 3.4

1	2	3	4	5
4.Середня заробітна плата робітника, грн./міс.	5 000	6 500	+1 500	130,00
5.Середньорічне вироблення робітника, грн./чол.	29 463,33	32 110,78	+2 647,44	108,99

Джерело: складено автором самостійно

Згідно наведеним даним темп зросту середньої заробітної плати щодо попереднього року склав:

$$K_{\text{зар.пл.}} = 6\,500 / 5\,000 = 1,3$$

Темп росту продуктивності праці:

$$K_{\text{пр.пр.}} = 32\,110,78 / 29\,463,33 = 1,09$$

Коефіцієнти співвідношення зростання продуктивності і зарплати:

$$K_{\text{співвідн.}} = K_{\text{пр.пр.}} / K_{\text{зар.пл.}} = 1,09 / 1,3 = 0,84$$

Аналізуючи отримані показники, бачимо, що щодо попереднього року зростання продуктивності праці випереджає ріст середньої заробітної плати в 0,84 рази, що в цілому задовольняє умові нарощування темпів розширеного виробництва.

На підставі даної таблиці 3.4 також можливо провести аналіз абсолютної й відносної перевитрати (економії) фонду оплати праці.

Абсолютне відхилення фонду оплати праці (формула 3.8):

$$\Delta \text{ФОПабс} = \text{ФОПз} - \text{ФОПп} \quad (3.8)$$

$$\Delta \text{ФОПабс} 810\,732\,000 - 675\,360\,000 = +135\,372\,000 \text{ грн.}$$

Відносне відхилення фонду оплати праці (формула 3.9 – 3.10):

$$\Delta \text{ФОПотк} = \text{ФОПз} - \text{ФОПп} \times K_{\text{рост зарплати}} \quad (3.9)$$

$$K_{\text{рост зарплати}} = K_{\text{рост обсягу}} \times K_{\text{відставання}} \quad (3.10)$$

де $K_{\text{росту обсягу}}$ – коефіцієнт росту обсягу виробництва у звітному періоді в порівнянні з базовим;

$K_{\text{відставання}}$ – відставання коефіцієнт відставання росту заробітної плати від росту обсягу виробництва.

$$K_{\text{росту обсягу}} = 33\,759,43 / 331\,639,29 = 1,0064$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{відн}} = (810\,732\,000 - 675\,360\,000) * 1,0064 = 136\,238\,380,80 \text{ грн.}$$

Таким чином, маємо відносне відхилення ФОП у розмірі 136 238 380,80 грн.

Важливим завданням аналізу динаміки середньої заробітної плати є її вивчення відповідно до динаміки продуктивності праці. При цьому слід виходити з необхідності того, що зростання продуктивності праці випереджало збільшення заробітної плати. Аналіз співвідношень проводиться за допомогою коефіцієнтів порівняння які можуть бути розраховані або шляхом ділення індексу (темпу) продуктивності праці на індекс (темп) середньої заробітної плати (коефіцієнт випередження), або навпаки індексу середньої заробітної плати на індекс продуктивності праці (обернений показник).

3.3 Шляхи підвищення ефективності використання праці на підприємстві

Трудові ресурси підприємства ПАТ «Запоріжсталь» являють собою сукупність робітників різного професійно-кваліфікованого рівня, що зайняті на підприємстві, та входять до його облікового складу. В облікову чисельність штатних робітників включають усіх найманих працівників, що уклали письмово трудовий договір і виконують постійну, тимчасову

або сезонну роботу один день і більше.

Трудові ресурси забезпечують рух матеріальних і нематеріальних елементів виробництва. Найголовнішим ресурсом ПАТ «Запоріжсталь» є трудові ресурси, від їх якості та ефективного використання чого, дуже сильно залежить результат діяльності всього підприємства і його конкурентоздатність. Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що володіє фізичними та інтелектуальними здібностями й знаннями, що необхідні для здійснення корисної діяльності.

Основним критерієм віднесення населення до категорії трудових ресурсів є працездатний вік. Колектив підприємства ПАТ «Запоріжсталь» є найбільш вагомим ресурсом підприємства і у зв'язку з цим він потребує особливого підходу у питаннях управління. Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку і мають практичні навички.

Професійно-кваліфікаційна структура керівників, спеціалістів та службовців підприємства знаходить своє відображення в штатному розписі. Це нормативний документ підприємства, в якому подається перелік посад у даному підприємстві, чисельність працівників за кожною з них та розміри їхніх посадових окладів.

Класифікацію колективу (кадрів) підприємства можна відтворити за допомогою (табл. 3.5)

Таблиця 3.5 – Класифікація персоналу підприємства

Ознака	Види
1	2
1. За характером участі в господарській діяльності	Виробничий персонал – включає всіх працівників основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, заводоуправління, складів, охорони – тобто всіх працівників, що займаються виробництвом товарів або їх безпосереднім обслуговуванням.
	Невиробничий персонал - включає працівників структур, які нехай і перебувають на балансі підприємства, але не пов'язані з процесами промислового створення благ: житлово-комунальне господарство, дитячі садки та ясла, амбулаторії, навчальні заклади тощо.

Продовження таблиці 3.5

1	2
2. По відношенню до виробництва	Основні робітники - безпосередньо беруть участь у процесі виробництва благ.
	Допоміжні робітники - здійснюють функції обслуговування основного виробництва.
3. За статтю	Чоловіки
	Жінки
4. За характером виконуваних функцій	Керівники
	Спеціалісти
	Службовці
	Робітники

Джерело: складено автором самостійно

Керівники – це висококваліфіковані працівники, які займають посади керівників підприємства та їх структурних підрозділів, а також їхніх заступників. До них відносять директорів, начальників, завідувачів, керуючих, головних спеціалістів підприємства (головний інженер, головний бухгалтер, головний економіст тощо).

Спеціалісти – працівники спеціальної інженерної, технічної, економічної та іншої роботи: агрономи, інженери, економісти, бухгалтери, оцінювачі, юридичні консультанти, соціологи тощо.

До службовців відносяться працівники, які виконують суворо технічні функції з документації, обліку та контролю комерційних послуг, та господарського обслуговування.

Робітники – це категорія працівників, які безпосередньо беруть участь у виробництві сільськогосподарської продукції, виконанні робіт і наданні послуг з виробництва. Всі працівники поділяються на основні, які безпосередньо беруть участь у здійсненні технологічних операцій на виробництві, і допоміжні, які виконують різні допоміжні операції для підтримки основного виробництва. Крім того, робітники включають двірники, прибиральники, охоронці, кур'єри.

Професійний склад персоналу який працює на підприємстві ПТ «Запоріжсталь» залежить від специфіки діяльності самого підприємства, його характеру продукції чи тих послуг, які воно надає, від його рівня технічного

розвитку тощо.

Аналіз чисельності працівників є частиною дослідження трудового потенціалу підприємства та проводиться за допомогою оцінки трьох основних показників:

1. Списковий склад працівників – показник чисельності працівників на певну дату звітного періоду (як правило, на перше й останнє число місяця).

До спискового складу входять, окрім основного штату персоналу, такі працівники, які:

- не працювали через простій; прийняті на роботу з випробувальним терміном або на неповний робочий день;
- знаходяться у відрядженнях; працюють за вахтовим методом;
- виконують роботи за договорами цивільно-правового характеру;
- прийняті для заміщення посад під час хвороби або декретної відпустки; студенти в період практики тощо;

2. Середньоспискова чисельність штатних працівників – показник, який застосовується для визначення чисельності працівників суб'єкта господарювання та спостереження за змінами, які відбуваються на підприємстві щодо використання робочої сили;

3. Середньоспискова чисельність усього персоналу в еквіваленті повної зайнятості – використовується для визначення середнього рівня доходів працівників. При його обчисленні поряд зі штатними працівниками, які включаються у списковий склад підприємства, враховують працівників-сумісників, які працюють одночасно на інших підприємствах.

Кадрова програма ПАТ «Запоріжсталь», спрямована на забезпечення рівня кваліфікації працівників. Для забезпечення необхідного рівня кваліфікації персоналу Публічне акціонерне товариство «Запоріжсталь» на посади керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців призначаються робітники, кваліфікаційний рівень яких відповідає вимогам «Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» (ДКХПП України).

На комбінаті діє система підготовки персоналу, яка передбачає проведення безперервного навчання персоналу, згідно затвердженим планам заходів, що відповідають цілям підприємства в області якості.

Підвищення кваліфікації керівників, професіоналів і фахівців на комбінаті спрямовано на вдосконалення їх професійних знань, навичок менеджменту в сучасних умовах бізнесу, оволодіння новими методами управління виробництвом.

Належна увага в системі розвитку персоналу приділяється підготовці керівників та кадрового резерву. Для цього на комбінаті діє Корпоративний університет, в якому у 2020 році пройшли навчання 2491 робітників виробничих підрозділів.

У рамках реалізації програми «Бережливе підприємство» в Центрі навчання «КАМПУС» 5649 працівників комбінату пройшли навчання за темою «Інструменти безперервного вдосконалення».

Також у ПАТ «Запоріжсталь» особлива увага приділяється навчанню персоналу з питань охорони праці. У 2020 році загальний курс навчання з питань охорони праці пройшли 714 чол.

Працівники служби охорони праці, члени атестаційних комісій (перевірка знань з питань охорони праці, нормативно-правових актів), експерти технічні, фахівці з неруйнівного контролю проходять навчання в ДП «Головний навчально-методичний центр Держпраці України», ДП «Державне підприємство «Атестаційний центр з неруйнівного контролю при ІЄЗ ім. Є.О. Патона Національної академії наук України», м. Київ. У 2020 році пройшли навчання 34 працівника комбінату.

Проведено навчання посадових осіб (189 чол.) з залученням Навчально-методичного центру цивільного захисту та безпеки життєдіяльності Запорізької області на право проведення інструктажів з пожежної безпеки, видачі наряд-допусків на виконання тимчасових вогневих робіт.

Використовуючи кращі світові практики, які застосовані на

виробництві, по зміні відношення кожного працівника до особистої безпеки і безпеки його колег в 2020 році проведено навчання 269 робітників комбінату на курсах: «Забезпечення безпеки робіт, що виконуються згідно наряд-допуску»; «Ефективні інструменти управління охороною праці для керівників початкової ланки».

У рамках підготовки добровільних медичних помічників за курсом: «Надання долікарської медичної допомоги» пройшли навчання 1348 працівників комбінату.

Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації робочих кадрів на комбінаті здійснюється відповідно до типових навчальних планів, а також модульних та робочих програм, розроблених фахівцями структурних підрозділів по більше ніж 200 професіям. Всі програми складено відповідно до методичних рекомендацій, погоджених з Міністерством праці та соціальної політики України і затверджених Міністерством освіти і науки України.

Навчання проводиться в кабінетах, навчальних класах, а також на спеціально створених в умовах виробництва полігонах. У 2020 році пройшли навчання (підготовка та підвищення кваліфікації) 9292 працівника ПАТ «Запоріжсталь».

Ефективного використання трудових ресурсів підприємства ПАТ «Запоріжсталь» – це валова ефективність корисної людської роботи. Вона показує співвідношення отриманого корисного результату та об'єму ресурсів, затраченої на неї. Можна сказати, що продуктивність праці показує співвідношення кількості вироблених матеріальних чи нематеріальних товарів і об'єму затраченої на неї праці. Тобто, приріст ефективності праці значитиме зростання обсягу товарів, що виробляються при рівних або нижчих витратах на робочу силу.

Головною фазою аналізу використання трудових ресурсів підприємства – це оцінка забезпеченості підприємства і його виробничих підрозділів трудовими ресурсами та руху робочої сили.

Основними об'єктами цього етапу є: склад і структура персоналу, забезпечення підприємствами робітників, адміністративно-управлінський персонал, фахівців (освітній рівень, кваліфікація, професійний персонал), рух робочої сили підприємства.

На комбінаті ПАТ «Запоріжсталь» для оплати праці робітників, керівників, професіоналів, фахівців і службовців з 1 березня 1995 року діє єдина тарифна система, яка прийнята колективним договором і включає в себе: єдину тарифну сітку, єдині тарифні ставки, доплати. Абсолютний розмір тарифних ставок, доплат і надбавок встановлюється наказами по комбінату.

Дані про середньомісячну заробітну плату та фонду оплати праці працівників комбінату за 2020 – 2019 роки наведені в (табл. 3.6).

Таблиця 3.6 – Середньомісячна заробітна плата та фонд оплати праці працівників комбінату ПАТ «Запоріжсталь»

Показники	2019	2020	Динаміка	
			абс (+,-)	Т. Р. %
1	2	3	4	5
Фонд оплати праці, тис. грн.:				
по комбінату всього	1 785 556,4	2 195 164,9	+409 608,50	122,94
Середньоспикова чисельність, чол	11 256	10 394	-862,00	92,34
Середньомісячна зарплата, грн.:				
працюючого по комбінату	15863,15	21119,54	+5256,39	133,13

Джерело: складено автором самостійно

Збільшення фонду оплати праці (+409 608,5 тис. грн. або +22,9 %) відносно попереднього року відбулося за рахунок зросту середньої заробітної плати в еквіваленті повної зайнятості на 33,1 % (+5256,39 тис. грн.) та зниження чисельності працюючих в повної зайнятості на 9,2 % (-862,00 осіб).

Середньомісячна заробітна плата робітників окремих професій за відпрацьований час з урахуванням додаткових вихідних днів і відпусток без оплати представлені в наступній (табл. 3.7)

Таблиця 3.7 – Середньомісячна заробітна плата робітників окремих професій за відпрацьований час з урахуванням додаткових вихідних днів і відпусток без оплати

Найменування професій	Розряд	Середньомісячна заробітна плата, грн.		Динаміка	
		2017 р.	2018 р.	абс (+,-)	Т. Р. %
1	2	3	4	5	6
Агломератник	6	14 934	17 947	+ 3 014	20,18
Горновий	7	16 519	20 348	+ 3 829	23,18
Сталевар мартенівської печі	8	16 148	21 534	+ 5 386	33,35
Вальцювальник стана гарячої прокатки	6	12 868	14 818	+ 1 950	15,15
Слюсар-ремонтник ЦГПТЛ	6	10 676	12 663	+ 1 986	18,61
Токар механічного цеху	5	8 609	9 754	+ 1 146	13,31

Джерело: складено автором самостійно

Зростання заробітної плати робітників по цехах в порівнянні з 2019 роком викликаний:

1. Зменшення надання додаткових вихідних днів і відпусток без оплати;
2. Введенням нових, натомість діючих тарифних ставок, доплат за роботу зі шкідливими умовами праці, за змінний режим роботи, за роботу в газоляційному апараті, підвищених з липня 2020 р. на 15%;
3. Збільшенням розміру виробничої премії для сталеварів мартенівських печей на 20-25% з метою підвищення престижності однією з основних професій комбінату.

Для забезпечення необхідного рівня кваліфікації персоналу ПАТ «Запоріжсталь» на посади керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців призначаються робітники, кваліфікаційний рівень яких відповідає вимогам «Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» (ДКХПП України).

На комбінаті діє система підготовки кадрів, яка передбачає проведення безперервного навчання персоналу, згідно затвердженим планам заходів, що відповідають цілям підприємства в області якості.

Підвищення кваліфікації керівників, професіоналів і фахівців на

комбінаті спрямовано на вдосконалення їх професійних знань, оволодіння новими науковими методами управління виробництвом, освоєння основ менеджменту, маркетингу в сучасних умовах бізнесу, що впливає на продуктивність праці працівника.

Таблиця 3.8 – Робітників виробничого підрозділу

Рік	Кількість працівників, які пройшли навчання
1	2
2020	2 491
2019	3 691

Джерело: складено автором самостійно

На робочому місці, в цеху, на підприємстві продуктивність праці визначається кількістю (вартістю) продукції, яку виробляє робітник за одиницю часу (годину, день, рік).

Для оцінки рівня продуктивності праці застосовується система узагальнюючих, часткових і допоміжних показників. До узагальнюючих показників відносяться: середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток продукції одним робітником.

Рівень середньодобової продуктивності праці залежить від двох чинників: середньогодинного виробництва продукції і міри використання тривалості робочого дня, тобто наявності втрат робочого часу протягом зміни (за всіма причинами).

Часткові показники: витрати часу на виробництво одиниці продукції окремого виду або трудомісткість продукції, або випуск продукції певного виду в натуральному вираженні за 1 люд./день або 1 люд./год. Допоміжні - витрати часу на виконання одиниці певного виду робіт або обсяг виконання робіт за одиницю часу.

Продуктивність праці одного робітника комбінату Публічне акціонерне товариство «Запоріжсталь» розрахована у таблиці 3.9.

Продуктивність праці на одного працюючого (штатних працівників) промислово-виробничого персоналу в 2018 році збільшилася проти рівня

минулого року на 34,84% (44,24 тис. грн. на 1 працівника промислово-виробничого персоналу). Збільшення продуктивності праці, в основному, обумовлений зменшенням обсягу товарної продукції на 24,51% або на 350401 тис. грн.

Таблиця 3.9 – Продуктивність праці одного працівника ПАТ «Запоріжсталь»

Показники	2019	2020	Динаміка	
			абс (+,-)	Т. Р. %
1	2	3	4	5
Готова продукція, тис. грн.	1429594	1779995	350401	124,51
Середньоспискова чисельність промислово-виробничого персоналу, чол.	11 256	10 394	-862	92,34
Штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості, чол.	10198	9332	-866	-91,51
Продуктивність праці штатних працівників, тис. грн.	127,01	171,25	+44,24	134,84
Продуктивність праці штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості, тис. грн.	140,18	190,74	+50,56	136,06

Джерело: складено автором самостійно

Продуктивність праці на комбінаті в еквіваленті повної зайнятості збільшилась на 36,06%, в зв'язку з тим, що чисельність в еквіваленті повної зайнятості зменшилась на 91,51% (866 чол.), що викликано скасуванням з 2018 року заходів щодо скорочення трудовитрат шляхом встановлення додаткових вихідних днів, неповного робочого часу та надання відпусток без оплати за ініціативою працівників.

Динаміка продуктивності праці по основних підрозділах комбінату приведена в (табл. 3.10).

З таблиці 3.10 видно, що найбільшу продуктивність праці на одного робітника у 2020 році має ЦХП-3, Агломераційний та Мартенівський цеха, що у відсотках у порівнянні з 2019 роком становлять відповідно 137,3%, 115,1% та 115%.

Таблиця 3.10 – Продуктивність праці по основних підрозділах комбінату

Найменування підрозділу	Об'єм виробництва, тонн			Чисельність працівників			Продуктивність праці на одного працівника		
	2019 р.	2020 р.	%	2019 р.	2020 р.	%	2019 р.	2020 р.	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Агломераційний, агломерат, тонн	4905009	5476503	111,7	436	423	97,0	11250	12947	115,1
Доменний чугун, тонн	2765381	3039579	109,9	725	717	98,9	3814	4239	111,1
Мартенівський, сталь, тонн	3441460	3804198	110,5	1010	971	96,1	3407	3918	115,0
Обжимний, тонн	3051337	3373883	110,6	537	525	97,8	5682	6426	113,1
ЦГПТЛ, тонн	1816233	2037590	112,2	1104	1105	100,1	1645	1844	112,1
ЦХП-1, тонн	1015876	1113922	109,7	1518	1464	96,4	669	761	113,7
ЦХП-3, тонн	123167	162931	132,3	331	319	96,4	372	511	137,3

Джерело: складено автором самостійно

На ПАТ «Запоріжсталь» особлива увага приділяється навчанню персоналу з питань охорони праці.

Працівники служби охорони праці, члени атестаційних комісій (перевірка знань з питань охорони праці, нормативно-правових актів), експерти технічні, фахівці з неруйнівного контролю проходять навчання в ДП «Головний навчально-методичний центр Держпраці України», ДП «Державне підприємство «Атестаційний центр з неруйнівного контролю при ІЄЗ ім. Є.О. Патона Національної академії наук України», м. Київ.

Підвищення кваліфікації та оволодіння суміжними професіями робочих кадрів на комбінаті здійснюється відповідно до типових навчальних, а також робочих програм, розроблених фахівцями структурних підрозділів по більше ніж 400 професіям.

Всі програми складено відповідно до методичних рекомендацій, затверджених Міністерством освіти й науки України та вимог нормативноправових актів Міністерства праці й соціальної політики, Державного департаменту промислової безпеки.

З 1997 року на ПАТ «Запоріжсталь» діє ліцензія Міністерства освіти й

науки України на підготовку й підвищення кваліфікації робітників на виробництві, отримано декларацію відповідності матеріально-технічної бази роботодавця вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки. Виробниче навчання проводиться в кабінетах, навчальних класах, а також на спеціально створених в умовах виробництва полігонах.

В 2018 році пройшли навчання (підготовка й підвищення кваліфікації) 11218 працівників, у 2019 році – 3691 працівників, а у 2020 році – 2491 працівників ПАТ «Запоріжсталь».

За даними звітів про фінансові результати ПАТ «Запоріжсталь» за 2018-2020 рр. проведемо аналіз динаміки витрат підприємства.

Таблиця 3.11 – Аналіз динаміки витрат ПАТ «Запоріжсталь» у 2018-2020 рр.

Показники	2018 р., тис. грн.	2019 р., тис. грн.	2020 р., тис. грн.	Відхилення			
				2018 р. / 2019 р.		2020 р. / 2019 р.	
				Абсолютне (+,-)	Темп приросту, %	Абсолютн е (+,-)	Темп приросту, %
1	2	3	4	5	6	7	8
Матеріальні витрати	21191564	35533584	45143613	14342020	167,68	9610029	127,04
Витрати на оплату праці	1622090	1848497	2282005	226407	113,96	433508	123,45
Відрахування на соціальні заходи	345288	380498	475819	35210	110,20	95321	125,05
Амортизація	1677388	1827860	2038810	150472	108,97	210950	111,54
Інші операційні витрати	1748459	2150294	3292310	401835	122,98	1142016	153,11
Разом	26584789	41740733	53232557	15155944	157,01	11491824	127,53

Джерело: складено автором за звітністю ПАТ «Запоріжсталь»

Витрати ПАТ «Запоріжсталь» протягом аналізованого періоду мали тенденцію до зростання. В 2019 році витрати підприємства збільшились на 15155944 тис. грн., або на 157,01 %, а в 2018 році – на 11491824 тис. грн., або на 127,53% порівняно з 2019 роком.

На збільшення загальної суми витрат підприємства в 2019 р. порівняно з 2018 р. вплинуло зростання витрат на оплату праці – на 226407 тис. грн., або на 113,96 %, також амортизація – на 150472 тис. грн., або на 108,97 %, а також інших операційних витрат – на 15155944 тис. грн., або на 157,01%.

На збільшення загальної суми витрат підприємства в 2020 р. порівняно з 2019 р. вплинуло зростання матеріальних витрат на 9610029 тис. грн., або на 127,04%, також інші операційні витрати – на 95321 тис. грн., або на 153,11%, відрахувань на соціальні заходи – на 476763 тис. грн., або на 125,05%, а також амортизації – на 210950 тис. грн., або на 11,54%.

Далі проведемо динаміка продуктивності праці по основних підрозділах комбінату.

Таблиця 3.12 – Динаміка продуктивності праці за основними підрозділами підприємства

Найменування підрозділи, показника, од. вимірювання	Об'єм виробництва			Чисельність працівників, чол.			Продуктивність праці на 1 чол.		
	2019 р.	2020 р.	%	2019 р.	2020 р.	%	2019 р.	2020 р.	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
АГЛОМЕРАЦІЙНИЙ агломерат, тонн	5 658 876	5 654 074	99,9	442	443	100,2	12 803	12 763	99,7
ДОМЕННИЙ чавун в передільному, тонн	3 541 321	3 537 701	99,9	787	769	97,7	4 500	4 600	102,2
МАРТЕНІВСЬКИЙ сталь (здача), тонн	4 370 403	4 389 592	100,4	1 042	1 050	100,8	4 194	4 181	99,7
ОБЖИМНИЙ прокат по годинному, тонн	3 887 989	3 896 131	100,2	559	564	100,9	6 955	6 908	99,3
ЦГПТЛ +ОГП прокат+відвантаження, тонн	2 158 733	2 208 754	102,3	1 104	1 109	100,5	1 955	1 992	101,9
ЦХП-1 +ОХПЖ відвантаження прокату, тонн	1 376 024	1 340 375	97,4	1 650	1 646	99,8	834	814	97,6
ЦХП-3 відвантаження продукції, тонн	172 839	173 673	100,5	351	351	100,0	492	495	100,5

Джерело: складено автором самостійно

Ситуація із рівнем заробітних плат в цілому в Україні та в ПАТ «Запоріжсталь» зокрема має стійку тенденцію до збільшення. Однак у порівнянні із рівнем заробітних плат в Європі, куди в більшості й їдуть

працювати українці, ситуація є критичною.

Причому до загроз кадрової безпеки вітчизняних підприємств є не лише міграція працівників між країнами в рамках однієї професії, а й зміна, іноді кардинальна, взагалі професії та сфери діяльності.

Тому, на мою думку, дана ситуація є критичною і потребує негайного вирішення. Вихід з такої ситуації можливий лише за рахунок підвищення рівня заробітної плати до світового рівня.

Таким чином, результати проведеного аналізу свідчать, що реальні витрати на оплату праці протягом останніх трьох років знижуються. Хоча також знижувалися в цей період й доходи підприємства. Однак темп зниження витрат на оплату праці все ж був більшим за інші темпи, що свідчить про резерв фінансових ресурсів для вирішення озвученої в даній роботі проблеми. Тому необхідно розробити методичку грошової та не грошової мотивації персоналу підприємств гірничо-металургійного комплексу України з метою запобіганню негативних явищ, пов'язаних з відтоком якісних трудових ресурсів.

Також, можна зауважити, що середній вік працівників комбінату ПАТ «Запоріжсталь» на 01.01.2020 р. становить – 39,6 років, на 01.01.2019 р. – 39,8 років. Середній стаж працівників становить – 13,4 року, що свідчить про те, що підприємство стабільно працює та розвивається.

Можна запропонувати кілька заходів щодо покращення раціональності використання фонду оплати праці:

1. Професіоналізм працівників, які наймаються, тобто звертати увагу на досвід праці на посаді, на яку працівник претендує.
2. Удосконалювати заохочення та мотивувати поведінку та ефективність співробітників.
3. Надсилати перспективних співробітників на курси підвищення кваліфікації.
4. Проведення тренінгів.
5. Відображення питань оплати праці контрактах і колективних

договорах.

ПАТ «Запоріжсталь» використовує найсучасніший підход до вдосконалення системи оплати праці вважається система грейдів. Грейдинг – це система посадових даних досліджень та отриманих результатів. Для того щоб раціонально витратити кошти на заробітну плату, необхідно підвищити стимулюючу роль заробітної плати, тобто ефективно використовувати взаємозв'язок між заробітною платою та трудовитратами працівників. Підприємство ПАТ «Запоріжсталь» повинне звернути увагу на те, що підвищення заробітної плати супроводжується покращенням виробничих показників.

ВИСНОВКИ

Основним джерелом доходу працівників є заробітна плата, як форма винагороди за працю та форма матеріального стимулювання їхньої праці. Вона спрямована на винагороду працівників за виконану роботу та на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Тому правильна організація зарплати безпосередньо впливає на темпи зростання, продуктивність праці, стимулює підвищення кваліфікації трудящих.

Систематизація теоретичних та методологічних засади до вивчення економічної сутності оплати праці дозволило охарактеризувати з позицій різних підходів тлумачення сутностей обліково-аналітичної категорій «оплата праці», «заробітна плата» та «розрахунки з оплати праці», з врахуванням ключових функцій заробітної плати. Враховуючи, що на автотранспортних підприємствах, праця виступає як цілеспрямована діяльність людей і є основним джерелом задоволення матеріальних і духовних потреб громадян, наголошуємо на наповненні поняття «заробітна плата» новим змістом, що охоплює усі види заробітку.

Аналіз особливостей сучасної нормативно-правової бази з обліку розрахунків по праці на базі підприємства стимулювало до систематизації нормативно-правових актів у сфері обліку праці в хронологічному порядку, що, враховуючи постійні зміни, полегшує як інформативну так і контролюючу функції. Отже, визначено, що головною метою нормативно-правового регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх притаманних їй основних функцій (відтворювальної, мотивуючої, стимулюючої, регулюючої та соціальної), а також усунення необґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу.

Об'єктом дослідження було обрано металургійне підприємство ПАТ

«Запоріжсталь». Аналіз розрахунків по заробітній платі на ПАТ «Запоріжсталь» свідчить про успішність роботи, що характеризується рівнем економічних показників, рівнем виконання і напруженістю планових завдань. Вивчення рівня і динаміки основних економічних показників підприємства, ступеню їх зміни дає можливість оцінити фонд оплати праці ПАТ «Запоріжсталь» за певний період часу. Проаналізувавши витрати на оплату праці за 2019-2020 роки було встановлено, що відбувається постійне збільшення ФОП. Зростання витрат обумовлене збільшенням посадових окладів, виплатою премій, надбавок. За результатами аналізу діяльності можемо відзначити, що ПАТ «Запоріжсталь» володіє достатньою кількістю швидко-ліквідних активів для погашення заборгованості. На кінець звітнього періоду продуктивність праці становить 2474,62, щодо по переднього року показник продуктивності праці збільшився на 895,07. Продуктивності праці випереджає ріст середньої заробітної плати в 0,84 рази, що в цілому задовольняє умові нарощування темпів розширення виробництва. Це є позитивним явищем. Основним фактором, який на це впливає, являється збільшення чистого доходу підприємства, також дещо знизилась середньоспискова чисельність працівників. Показник рентабельності зріс, він має достатньо високе значення і складає 177,15%. Середньо річний виробіток на одного працівника за рік збільшився на 513,37.

Таким чином, діяльність ПАТ «Запоріжсталь» заслуговує на досить високу оцінку, що підтверджує приріст рентабельності реалізованих послуг, активів та капіталу підприємства.

Аналіз діючого порядку організації розрахунків по оплаті праці на металургійному підприємстві свідчить про наявні недоліки в системі організації і ведення обліку оплати праці, що потребує нагального вирішення. Нами розроблено і запропоновано до впровадження індивідуальний графік роботи бухгалтера з обліку заробітної плати для організації оптимального процесу документообігу. Даний графік встановлює чіткі строки подання документального фіксування господарських подій,

пов'язаних з оплатою праці, в встановленні строки формування звітностей, формування бази, розрахунків і перерахування податків, нарахування та виплату авансу, заробітної плати та інших належних виплат.

Дослідження обліку розрахунків по оплаті праці на ПАТ «Запоріжсталь» дозволило запропонувати ввести до синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» наступні аналітичні рахунки: 661/1 «Розрахунки за окладами і тарифами»; 661/2 «Інші нарахування»; 661/3 «Виплати за невідпрацьований час працівників»; 661/4 «Премії»; 661/5 «Інші заохочувальні виплати працівникам»; 661/6 «Комісійні винагороди»; 661/7 «Оплата при звільненні»; 661/8 «Розрахунки по відпустках»; 661/9 «Оплата по закінченню трудової діяльності працівника», що дозволить в повному обсязі відображати в обліку операції з нарахування заробітної плати, відрахуванням із неї, нарахуванню лікарняних, відпускних, премій в умовах гармонізації з міжнародною практикою. Також нами запропоновано зміст Положення про оплату праці працівників ПАТ «Запоріжсталь», в врахуванням розробленої шкали стимулювання працівників, шляхом встановлення щомісячної виплати надбавки у відсотках до тарифної ставки та диференційованого розміру посадового окладу в залежності від стажу роботи працівника на підприємстві та кваліфікації даного співробітника.

Визначення організаційних та методичних аспектів проведення аналізу фонду оплати праці дозволили сформувати джерела інформації, предмет, методи та етапи проведення аналітичних заходів оцінки заробітної плати з чітко сформованими процедурами, що дозволить регламентувати аналітичний процес та отримувати порівнюванні дані.

Отже, впровадження запропонованих рекомендацій надасть можливість правильно організувати ведення бухгалтерського обліку, обліку робочого часу, зменшити витрати часу на обчислення заробітної плати та проводити більш точні, своєчасні її розрахунки, і тому за рахунок цього забезпечить збільшення продуктивності та ефективності праці спеціалістів бухгалтерії та посилить мотивацію їхньої роботи. Враховуючи вищенаведені факти,

можемо стверджувати, що правильно підібрана система оплати плати, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом і мотивуючим фактором. Вищенаведені проблемні аспекти також гостро постають і перед керівництвом інших металургійних підприємств.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1 Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.06.2021).

2 Про Державний бюджет України на 2021 рік : Закон України від 15.12.2020 р. № 1082-ІХ. Дата оновлення: 03.07.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text> (дата звернення: 15.06.2021).

3 Бюджетний кодекс України: Закон України від 07.10.2010 р. № 2592-VI. Дата оновлення: 01.01.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17> (дата звернення: 12.06.2021).

4 Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про оплату праці» : Закон України від 01.04.2004 р. № 436-ІV. Дата оновлення: 01.04.2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 13.06.2021).

5 Про державний бюджет України на 2021 рік : Закон України від 07.11.2021 р. № 1858-ІХ. Дата оновлення: 09.12.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text> (дата звернення: 10.12.2021).

6 Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 505/96-ВР. Дата оновлення: 14.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 18.08.2021).

7 Кодекс законів про працю України від 23.07.1996 р. № 322-08. Дата оновлення 10.06.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.07.2021).

8 Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування : Законом України від 26.06.1997 р. № 400/97-ВР. Дата оновлення: 01.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/400/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.06.2021).

9 Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України від 03.11.2020 р. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 25.09.2021).

10 Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 1 «Подання фінансової звітності» від 1 січня 2012 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/en/929_013 (дата звернення: 06.06.2021).

11 Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 р. №1105-XIV. Дата оновлення 30.06.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> (дата звернення: 27.09.2021).

12 Назарова І.Я. Облік розрахунків з оплати праці: автореф. дис. ... канд. ек. наук: 12.00.06. Тернопіль, 2016. 19 с.

13 Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266. Дата оновлення 04.07.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення: 02.08.2021).

14 Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : Наказ Державного комітета статистики України від 13.01.2004 р. № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 25.09.2021).

15 Деякі питання формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність та проведення їхньої перевірки : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 01.06.2021 р. № 1066. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0728-21#Text> (дата звернення: 21.07.2021).

16 Інструкції із статистики заробітної плати : затв. наказом Міністерства статистики України від 11.12.1995 р. № 323. Дата оновлення

07.02.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0465-95#Text> (дата звернення: 14.06.2021).

17 Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.01.1995 року № 100. Дата оновлення 04.09.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення: 07.09.2021).

18 Офіційний сайт ПАТ «Запоріжсталь» URL: <https://www.zaporizhstal.com/ru/> (дата звернення: 15.06.2021).

19 Структура виробництва ПАТ «Запоріжсталь» URL: <https://www.zaporizhstal.com/ru/predpriyatie/> (дата звернення: 15.06.2021).

20 Підсумки виробництва URL: <https://www.zaporizhstal.com/pres-centr/novini/zaporizhstal-pidsumki-virobnictva-v-lipni-2021-r/> (дата звернення: 15.06.2021).

21 Кодекс законів про працю України від 01.06.1972 року. № N 322-VIII. Дата оновлення 15.12.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.12.2021).

22 Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням : Постанова Кабінета Міністрів України від 26.09.2001 року. № 1266. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення: 16.02.2021).

23 Податковий кодекс України від 01.08.2021 року. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 05.07.2021).

24 Білоусько В.С. Теорія бухгалтерського обліку : навч. посіб. Київ : Ліра-К, 2014. 402 с.

25 Бруханський Р.Ф. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Тернопіль : ТНЕУ, 2014. 444 с.

26 Гудзь Н.В., Денчук П.Н., Романів Р.В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : ЦУЛ, 2016. 424 с.

27 Кім Ю.Г. Бухгалтерський та податковий облік: первині документи

та порядок їх заповнення : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2014. 600 с.

28 Крупка Я.Д., Задорожний З.В., Гудзь Н.В. Фінансовий облік : навч. посіб. 4-те вид., перероб. і допов. Тернопіль : ТНЕУ, 2017. 451 с.

29 Лилишенко О.В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. 5-те вид., перероб. і допов. Київ : ЦУЛ, 2015. 670 с.

30 Максимова В.Ф. Бухгалтерський облік : навч.-метод. посіб. Одеса : ОНЕУ, 2012. 670 с.

31 Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік на підприємствах України : навч. посіб. 5-те вид., перероб. і допов. Київ : А.С.К., 2018. 784с.

32 Орлова В.К. Фінансовий облік : навч. посіб. 4-те вид., перероб. і допов. Київ : ЦУЛ, 2015. 510 с.

33 Садовська І.Б. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2018. 668 с.

34 Серпенінова Ю.С., Гольцова С.М., Макаренко І.О. Бухгалтерський облік: загальна теорія : навч. посіб. Суми : Університетська книга, 2017. 336 с.

35 Смоляр Л.Г., Овчарик Р.Ю., Кам'янська О.В. Облік і аудит : навч. посіб. Київ : Ліра-К, 2015. 616 с.

36 Сук Л.К. Фінансовий облік : навч. посіб. 3-те вид., перероб. і допов. Переяслав-Хмельницький : Знання, 2016. 663 с.

37 Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг. Видання 2016–2017 років. Частина I. URL: https://www.apu.net.ua/attachments/article/1151/2017_часть1.pdf (дата звернення: 20.10.2021)

38 Шара Є.Ю. Бухгалтерський фінансовий та податковий облік : навч. посіб. Херсон : ЦУЛ, 2016. 422 с.

39 Мардус Н.Ю. Особливості обліку, аудиту і аналізу оплати праці на підприємстві. *Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум–2016»*. Харків, 2016. Вип. 12. С. 29–31.

40 Швець В.Г. Теорія бухгалтерського обліку : навч. посіб. 4-те вид.,

перероб. і допов. Київ : Знання, 2017. 572 с.

41 Сопко В.В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. 3-тє вид., перероб. і допов. Київ : КНЕУ, 2017. 578 с.

42 Бутинця Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : навч. посіб. 3-тє вид., перероб. і допов. Житомир : ЖІТІ, 2015. 672 с.

43 Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Вісник Полтавського національного технічного університету. Економічних наук*. Полтава, 2019. № 1. С. 153-159.

44 Оляднічук Н.В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам та його удосконалення : навч. посіб. Умань : УНУ, 2018. 149 с.

45 Саух І.В. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу : навч. посіб. Харків : ХНПУ, 2015. 311 с.

46 Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій від 30.11.1999 р. № 291. від 30.11.99 р. (із змінами і доповненнями). URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 10.09.2021).

47 Портянка А.Г. Контроль розрахунків з оплати праці : навч. посіб. Суми : СДУ, 2017. 277 с.

48 Григоревська О.О. Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємств. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Київ, 2019. Вип. 2. С. 97–105.

49 Качана Є. П. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: навч. метод. посіб. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.

50 Завіновська Г.О. Економіка праці : навч. посіб. Завіновська: КНЕУ, 2007. 304с.

51 Lonov L. Accounting of fixed assets and their reproduction : monograph. Washington : LBI IIBU, 2019. 143 p.

- 52 Козак Ю.Г., Лук'яненко Д.Г., Макогон Ю.В. Міжнародна економіка : навч. посіб. Київ. : ЦУЛ, 2013. 688 с.
- 53 Садовська І. Б, Божидарнік Т. В., Нагірська К. Є. Бухгалтерський облік : навч. посіб. Київ. : ЦУЛ, 2013. 688 с.
- 54 Пшенична А. Ж. Аудит : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2008. 320 с.
- 55 Фінансовий та управлінський облік за національними стандартами : підручник / М. Ф. Огійчук, В. Я. Плаксієнко, М. І. Беленкова та ін. / за ред. М.Ф. Огійчука., 6–е вид., перероб. і доп. Київ : Алерта, 2011. 1042 с.
- 56 Щирба М.Т. Облікова політика в системі управлінського обліку : монографія. Тернопіль : ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2011. 340 с.
- 57 Бухгалтерський облік : підручник Я. Д. Крупка та ін. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 460 с.
- 58 Devis R. Improving the accounting and analysis of fixed assets. *All about accounting*. Washington. 2020. №69. P.4-17.
- 59 Мних Є. В. Економічний аналіз : підручник для студ. ВНЗ. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 412 с.
- 60 Ловінська Л. В., Жилкіна Л. В., Голенко О. М. Бухгалтерський облік : навч. метод. посіб. Київ : КНЕУ, 2005. 370 с.
- 61 Кизилів Г. І., Кизилова Л. О. Аналіз господарської діяльності : конспект лекцій. Харків : ХНАМГ, 2009. 144 с.
- 62 Varnalii Z.S. Finansovi instytuty pidtrymky konkurentospromozhnosti ekonomiky. *Natsionalna bezpeka i oborona*. 2016 P. 40-49.
- 63 Мельник Т. Г., Засадний Б. А., Гура Н. О., Швець В. Г., Дерун І. А. Розвиток національної системи бухгалтерського обліку і контролю в Україні в умовах євроінтеграції : монографія. Київ : Кондор, 2017. 226 с.
- 64 Бутинець Ф. Ф., Войнолович О. П., Томашевська І. Л. Організація бухгалтерського обліку : підручник. Житомир : ПП «Рута», 2005. 528 с.
- 65 Должанський М. І., Должанський А. М. Бухгалтерський облік в Україні з використанням Положень (стандартів) бухгалтерського обліку : навч. посіб. Львів : Львівський банківський інститут НБУ, 2003. 494 с.

66 Luniak, I.V. Efektyvna ekonomika: Statistical analysis of wages in organizational and legal forms of management. vol. 10. New York etc. : 1995. 172 p.

67 Vysich, O.V. Dynamics of indicators of efficiency of regulation of wages: Seriiia Ekonomika. vol. 3, 2014. 20–24 p.

68 Костенко Т.Д., Підгора С.О., Рижиков В.С., Панков В.А., Герасимов А.А., Ровенська В.В. Економічний аналіз і діагностика стану сучасного підприємства: навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 400 с.

69 Мерзляк А. В., Михайлов С П. Економіка праці і СРВ : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 240 с.

70 Яркін П. Тенденції ринку праці в Україні : навч. посіб. Тернопіль : Фінанси, 2011. 27 с.

71 Плоткін Я.Д. Економіка праці : навч. посіб. Львів : 2001. 339 с.

72 Вачевська Н. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки : навч. посіб. Житомир : 2005, 177 с.

73 Колот А.М. Мотивація персоналу : навч. посіб. Харків : КНЕУ, 2002. 578 с.

74 Толуб'як В. С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення: Дніпро, 2013. 242 с.

75 Яровенко Т. С., Чернова А. І. Гідна праця: сучасний стан та перспективи. *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення*. Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка». Дніпро, 2013. Вип. 7(2). 200 с.

76 Костишина Т. Мотиваційні основи оплати праці на підприємствах торгівлі різних форм власності : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2014. 71с.

77 Varev P. Accounting Reform in Ukraine. All about accounting. Washington. 2019 № 9. P. 1-10.

78 Vyhovska N. Improving depreciation accounting: status, problems, prospects. Collection of scientific papers. № 34. 2013. 37 p.

ДОДАТОК А

Статут ПАТ «Запоріжсталь»



ЗАТВЕРДЖЕНО:

Загальними зборами акціонерів
Відкритого акціонерного товариства
«Запорізький металургійний комбінат
«Запоріжсталь»

Протокол № 1
від «07» серпня 2015 року

СТАТУТ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«ЗАПОРІЗЬКИЙ МЕТАЛУРГІЙНИЙ
КОМБІНАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»
(шістнадцята редакція)

Україна
місто Запоріжжя
2015 рік

Продовження ДОДАТКУ А

Статут Публічного акціонерного товариства
«Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь»

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Відкрите акціонерне товариство «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь» (далі – «Товариство») засновано відповідно до наказу Фонду державного майна України.

Найменування Відкритого акціонерного товариства «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь» викладене відповідно до вимог та положень Закону України «Про акціонерні товариства» № 514-VI від 17 вересня 2008 року як Публічне акціонерне товариство «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь».

1.2. Товариство було створене у процесі приватизації, засновником Товариства виступив Фонд державного майна України.

Акціонерами Товариства можуть бути фізичні та юридичні особи, а також держава в особі органу, уповноваженого управляти державним майном, і територіальна громада в особі органу, уповноваженого управляти комунальним майном, які набули права власності на акції Товариства в порядку, передбаченому законодавством та Статутом. Всі акціонери Товариства мають бути занесені до реєстру акціонерів Товариства, який ведеться відповідно до чинного законодавства.

1.3. Товариство є правонаступником Відкритого акціонерного товариства «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь» ім. С. Орджонікідзе», Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий дім Запоріжсталь», Підприємства з іноземною інвестицією у формі Товариства з обмеженою відповідальністю «СТІП ТРЕК», Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий будинок вопнетриває», Товариства з обмеженою відповідальністю «Виробничо-торгове підприємство «Запоріжсталь-Інвест-Торгтроем», Товариства з обмеженою відповідальністю «Центросталь».

1. НАЙМЕНУВАННЯ ТОВАРИСТВА

1.1. Повне найменування Товариства:

- українською мовою - Публічне акціонерне товариство «Запорізький металургійний комбінат «Запоріжсталь»;
- російською мовою - Публичное акционерное общество «Запорожский металлургический комбинат «Запорожсталь»;
- англійською мовою - Public Joint Stock Company «Integrated Iron and Steel Works «Zaporizhstal»

1.2. Скорочене найменування Товариства:

- українською мовою - ПАТ «Запоріжсталь»;
- російською мовою - ПАО «Запорожсталь»;
- англійською мовою - PJSC «Zaporizhstal»

1.3. Акти та документи Товариства, які призначені для третіх осіб, повинні містити будь-яке із вказаних у пунктах 1.1, 1.2 цього Статуту найменування.

1.4. Місцезнаходження Товариства: Україна, 69008, м. Запоріжжя, Південне шосе, 72.

1.5. Організаційно-правова форма Товариства – акціонерне товариство.

1.6. Тип акціонерного товариства – публічне.

2. МЕТА ТА ПРЕДМЕТ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВАРИСТВА

2.1. Метою діяльності Товариства є одержання прибутку на основі здійснення виробничої, комерційної, посередницької та іншої діяльності, в порядку та за умов, визначених чинним законодавством і цим Статутом, та наступний його розподіл між акціонерами.

2.2. Предметом діяльності Товариства є:

(1) виробництво чавуну, сталі та феросплавів, прокату чорних металів, виробів подальшої переробки та металевих порошоків чорних металів.

Продовження ДОДАТКУ А

Місто Запоріжжя, Запорізької області, Україна, сьомого серпня дві тисячі п'ятнадцятого року.

Я, Морозова В.М., приватний нотаріус Запорізького міського нотаріального округу, засвідчую справжність підпису Голови зборів ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ЗАПОРІЗЬКИЙ МЕТАЛУРГІЙНИЙ КОМБІНАТ «ЗАПОРЕЖСТАЛЬ» - Шурми Ростислава Ігоровича, який зроблено у моїй присутності.

Особу представника встановлено, його дієздатність та повноваження перевірено.



Продовження ДОДАТКУ А

ФОНД ДЕРЖАВНОГО МАЙНА УКРАЇНИ

НАКАЗ

м.Київ

30.10.9679-ATПро затвердження Статуту ВАТ
"Запоріжсталь" (м.Запоріжжя)

У відповідності до Порядку перетворення у процесі приватизації державних, орендних підприємств і підприємств із змішаною формою власності у відкриті акціонерні товариства, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.09.96 № 1099 та на виконання наказу Фонду від 16.10.96 № 17-ПД.

НАКАЗУЮ:

1. Перетворити Запорізький металургійний комбінат "Запоріжсталь" ім.С.Орджонікідзе у відкрите акціонерне товариство "Запоріжсталь".
2. Затвердити Статут Товариства.
3. Обов'язки Голови Правління Товариства покласти на Генерального директора Запорізького металургійного комбінату "Запоріжсталь" ім.Орджонікідзе Сацького Віталія Антоновича.
4. Сацькому В.А. забезпечити подання:
 - 4.1. Проекту контракту з Головою Правління відкритого акціонерного товариства, розробленого у відповідності з типовою формою, у 15-денний термін з дня підписання цього наказу.
 - 4.2. Кандидатур для формування органів управління Товариства в 15-денний термін з дня затвердження Статуту.
 - 4.3. Документів для державної реєстрації Статуту.
 - 4.4. Заяви та документів у встановленому порядку для реєстрації випуску акцій до відповідного фінансового органу у тижневий строк з дня державної реєстрації.
 - 4.5. Копії свідоцтва про випуск цінних паперів у триденний строк з дня реєстрації випуску акцій.
5. Контроль за виконанням цього наказу покласти на директора Департаменту реформування власності Є.Філозова.




Заступник Голови Фонду



ДОДАТОК Б

Відомість з ЄДРПОУ


ДЕРЖСТАТ
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ СТАТИСТИКИ У ЗАПОРІЗЬКІЙ ОБЛАСТІ
 проспект Леніна, 75, м. Запоріжжя, 69000, тел. факс (061) 787-50-52.
 E-mail: stat-zpr@zpr.ukrstat.gov.ua, Web: www.zpr.ukrstat.gov.ua, Код ЄДРПОУ 02360876

Регістраційний номер відомостей 1492/2015

**ВІДОМОСТІ З ЄДИНОГО ДЕРЖАВНОГО РЕЄСТРУ
 ПІДПРИЄМСТВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ УКРАЇНИ (ЄДРПОУ)**

**ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
 "ЗАПОРІЗЬКИЙ МЕТАЛУРГІЙНИЙ КОМБІНАТ
 "ЗАПОРІЖСТАЛЬ"**

Ідентифікаційний код **00191230** Правовий статус суб'єкта **ЮРИДИЧНА ОСОБА**

Керівник **ШУРМА РОСТИСЛАВ ІГОРОВИЧ**

Телефон **182700**

Орган державної реєстрації - **ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ ЗАПОРІЗЬКОЇ
МІСЬКОЇ РАДИ**

Дата первинної реєстрації **18.04.2000**

Дата та номер останньої реєстраційної дії **12.08.2015 № 11031050048000808**

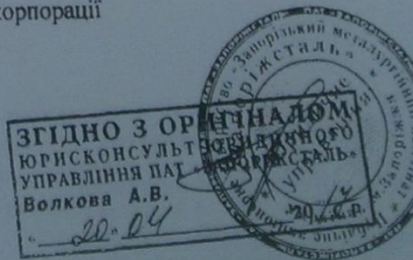
Місце проведення останньої реєстраційної дії **РЕЄСТРАЦІЙНА СЛУЖБА
ЗАПОРІЗЬКОГО МІСЬКОГО
УПРАВЛІННЯ ЮСТИЦІЇ**

Класифікаційні дані:

Місцезнаходження за КОАТУУ **2310136600 69008 М.ЗАПОРІЖЖЯ, ЗАВОДСЬКИЙ Р-Н,
ПІВДЕННЕ ШОСЕ, БУДИНОК 72**

Організаційно-правова форма за КОПФГ **230 АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО**

Інституційний сектор економіки за КІСЕ **S.11002 Приватні нефінансові корпорації**


ЗГІДНО З ОРІГІНАЛОМ
ЮРИСКОНСУЛЬТ
УПРАВЛІННЯ ПАТ
Волкова А.В.
 20.04

ДОДАТОК В

Кодекс этики

КОДЕКС ЭТИКИ

ВВЕДЕНИЕ

Кодекс этики Группы Метинвест (**Метинвест, Компания**¹) устанавливает необходимые этические нормы и стандарты ведения бизнеса, которыми должны ежедневно руководствоваться в своей деятельности сотрудники² всех уровней. Данные нормы и стандарты основываются на наших ценностях:

- Профессионализм;
- Клиентоориентированность;
- Жизнь, здоровье и экология;
- Лидерство;
- Командная работа.

Сотрудники всех уровней Метинвеста должны соблюдать Кодекс этики. Со своей стороны, Метинвест создает безопасные условия труда, и способствует развитию сотрудников, совершенствованию их профессиональных навыков и умений.

Мы поощряем подрядчиков, поставщиков, консультантов, ассоциированные компании, а также компании, в которых Группа Метинвест представлена как миноритарный акционер, и лиц, уполномоченных представлять Метинвест в отношениях с третьими лицами, следовать в своей деятельности внутренним Кодексам этики и делового поведения, которые максимально соответствуют положениям, изложенным в данном Кодексе этики.

Мы ведем свою деятельность во многих странах, законодательство и регуляторные требования которых отличаются. Мы должны придерживаться требований законов стран присутствия, и мы также берем на себя обязательства соответствовать международным стандартам в различных сферах нашей деятельности.

Данный Кодекс этики содержит общие рекомендации, описывающие нормы и стандарты делового поведения. Изучите положения Кодекса этики и действуйте в соответствии с приведенными в них нормами и стандартами.

Обращаем Ваше внимание на то, что Кодекс этики описывает самые важные вопросы этического поведения и не дает ответов на конкретные юридические вопросы, и не определяет правила поведения в каждой конкретной ситуации. Положения Кодекса этики не охватывают все законы, политики и процедуры и не предоставляют права, обязанности или стандарты делового поведения, которые могут быть направлены против Метинвеста. Каждый из нас должен в повседневной работе поступать честно и порядочно.

В том случае, если между Кодексом этики и местными обычаями, нормами или правилами существуют различия, мы должны придерживаться более строгих стандартов поведения. Однако мы всегда должны помнить, что незнание законов не освобождает нас от обязанности соблюдать их требования.

При внедрении Кодекса этики отдельные требования могут детализироваться внутренними процедурами различного уровня. Данные процедуры могут устанавливать более высокие требования, но не противоречащие Кодексу этики.

В случае, если у Вас возникли сомнения по поводу требуемых норм и стандартов делового поведения, обращайтесь к разделу "Способы обращения за советом и сообщения о нарушениях".

Продовження ДОДАТКУ В

Что входит в обязанности сотрудников Метинвеста?

Для каждого из нас важно понимать и уважать принципы ведения бизнеса в Метинвесте, придерживаться требований данного Кодекса этики, действующих процедур и регламентов.

Все сотрудники Метинвеста должны выполнять свои должностные обязанности, соблюдая требования Кодекса этики.

Метинвест предпочитает сотрудничать с подрядчиками, агентами, поставщиками и прочими деловыми партнерами, которые придерживаются требований, аналогичных Кодексу этики.

Наша работа связана с ежедневной необходимостью принятия решений. Если Вы столкнулись со сложной ситуацией, спросите себя:

- Соответствует ли это Кодексу этики и принципам ведения бизнеса Метинвеста?
- Соответствует ли это моим личным ценностям?
- Законно ли это?
- Соответствует ли это ценностям Метинвеста?
- Безопасно ли это? Может ли это угрожать кому-либо или стать причиной травмы?
- Поставит ли это Метинвест или меня лично в затруднительное положение?
- Является ли принимаемое решение лучшим из альтернативных вариантов действий?

Если у Вас возникают сомнения при ответе на любой из этих вопросов, можно обратиться за советом. Для получения детальной информации обращайтесь к разделу «Способы обращения за советом и сообщения о нарушениях».

В кратчайшие сроки мы обязаны сообщать о любых потенциальных или реальных нарушениях закона, Кодекса этики или политик и процедур и помогать Метинвесту в расследовании таких нарушений.

Если Вы видите, что Ваш вопрос остался без ответа, а проблема не решена – настаивайте на получении ответа с помощью других доступных способов сообщения о нарушениях. Не оставайтесь равнодушным!

СЛЕДУЕТ:

- Изучать Кодекс этики;
- Задавать вопросы в сложных ситуациях;
- Помогать сделать Кодекс этики действенным, поступая в соответствии с его положениями;
- Сообщать о любых потенциальных или реальных нарушениях закона, Кодекса этики, политик и процедур.

НЕДОПУСТИМО:

- Оставаться равнодушными.

Что входит в обязанности руководителей?

Высшее руководство несет ответственность по вопросам этики и корпоративной культуры перед Наблюдательным советом Метинвеста. Все руководители должны оказывать поддержку в обеспечении соблюдения высоких стандартов делового поведения.

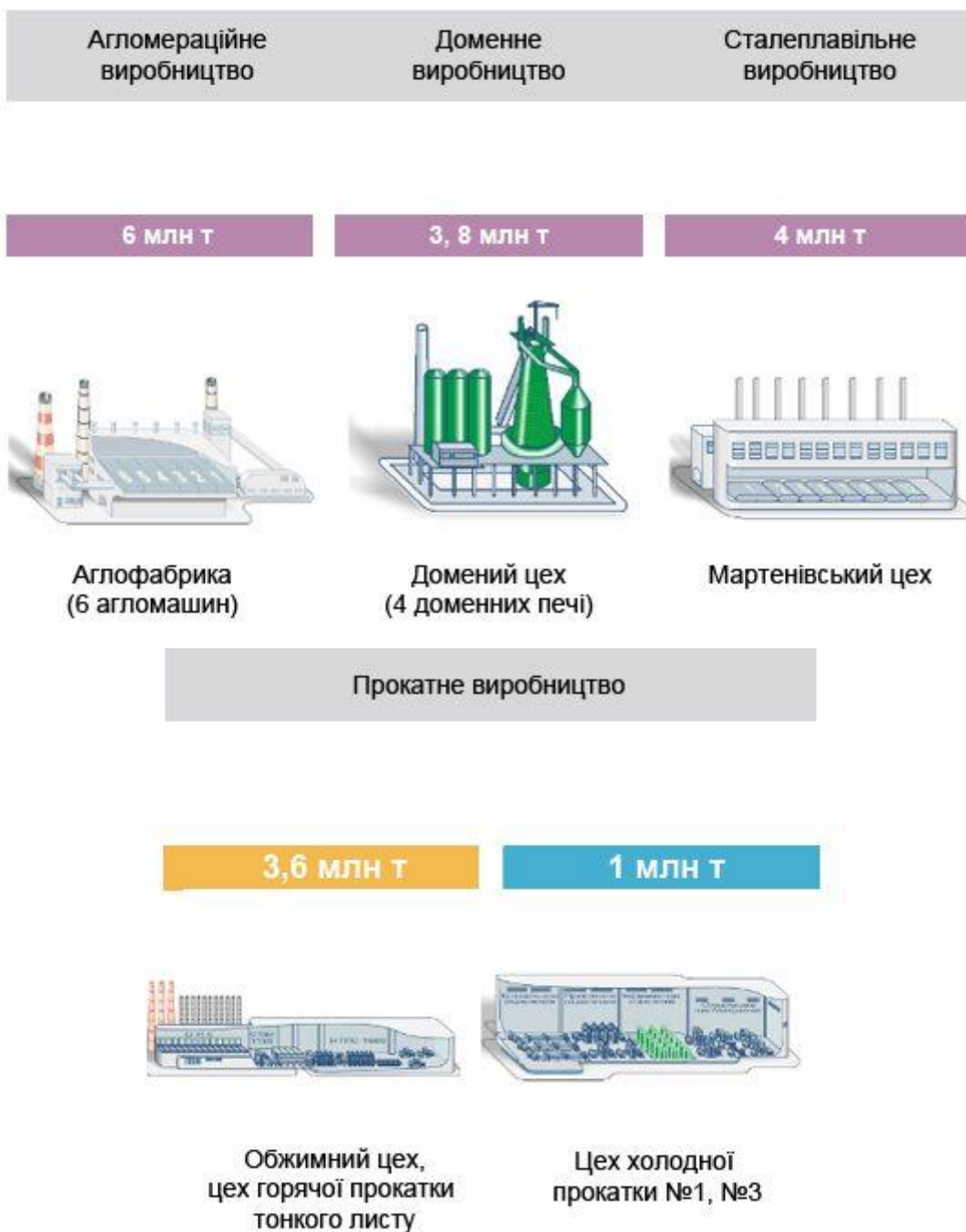
Руководители должны предпринимать все необходимые меры для ознакомления подчиненных, контрагентов и деловых партнеров с Кодексом этики и соблюдения его положений. Насколько это возможно, руководители должны быть уверены, что подрядчики, агенты, консультанты, поставщики и другие деловые партнеры придерживаются требований, аналогичных данному Кодексу этики.

СЛЕДУЕТ:

- Вести себя в соответствии с требованиями Кодекса этики;
- Создавать и поддерживать культуру, где сотрудники понимают свою ответственность, соблюдают Кодекс этики, свободно задают вопросы, не опасаясь преследований;
- Доступно и понятно объяснять требования Кодекса этики;
- Внедрять требования Кодекса этики в существующие бизнес-процессы (например, прием на работу, закупки и т.д.);

ДОДАТОК Д

Виробництво



ДОДАТОК Е

Наказ про прийняття

**ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«ЗАПОРОЖСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ «ЗАПОРОЖСТАЛЬ»**


П Р И К А З

№ _____ /л

«07» 05 201 г


ПРИНЯТЬ
корпоративной газеты управления корпоративных коммуникаций с окладом
грн. (5Н-2) по срочному трудовому договору на период отпуска по
беременности и родам (т.№).


Основание: заявление Косодий А.А.

И.о. Генерального директора  Р.И. Шурма

Евчак, 23-73

ВИЗИРУЮТ:

Директор по персоналу  А.И. Лученко

Начальник юридического
управления  Р.В. Бойчук

ДОДАТОК Ж**Наказ про звільнення**

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
ЗАПОРОЖСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ
«ЗАПОРОЖСТАЛЬ»

П Р И К А З

№ 233 г

№ 233 г

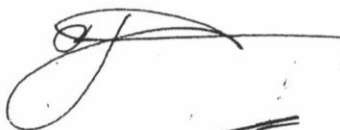
Об увольнении

ОСВОБОДИТЬ [имя] (т.№1) от должности ведущего специалиста отдела внешних коммуникаций управления корпоративных коммуникаций и уволить 30 декабря 2013 года в связи с окончанием срока трудового договора, п.2 ст. 36 КЗоТ Украины.

Основание: служебная записка начальника УКК
№61/1187350 от 23.12.2013 г.

И.о. Генерального директора**Р.И. Шурма**

Рассылается согласно приложенному расчету рассылки
Поддубная, 218-24-83

ВИЗИРУЮТ:**Директор по персоналу****А.И. Лученко****Начальник юридического
управления****Р.В. Бойчук**

ДОДАТОК И

Особистий листок з обліку кадрів

1. Прізвище _____
 Ім'я _____
 П'ять-бачення _____
 Стать _____ 3. Державність _____
 Місце народження _____ (місто, село, район, область)
 5. Прізвище батька _____ 6. Освіта _____ (рівень, спеціальність)

11. Державні награди, відзнаки, грамоти, почесні знаки _____
 12. Підприємства та інші місця роботи (з т.ч. строю) _____ (вказати адресу)
 13. Вказати до відомого об'єкта праці та відомого підприємства _____
 (вказати адресу)
 14. Рід занять _____
 (вказати розмовою)
 15. Число років _____
 (з моменту розмовою з праці та для вказаної)
 16. Державні відомості _____
 (вказати на відповідні документи)
 17. Місце проживання _____
 18. Телефон: вдома _____ моб. _____
 19. Адреса електронної пошти _____ № _____
 20. Паспорт СРСР _____
 Визовий _____ Дата видачі _____
 21. Указаний номер обліку кадрів підприємства позначити _____
 (дата імінування) _____ (особистий номер)

Прочитати повідомлення на особистий листок про відомості з обліку кадрів підприємства (назва, т.ч. по батькові), спеціальності (спеціальності) роботи, а також про інші дані з обліку кадрів підприємства, вказати телефон, адресу поштової скриньки, адреси електронної пошти, адресу підприємства.

Особистий листок з обліку кадрів

1. Прізвище _____
 Ім'я _____
 П'ять-бачення _____
 Стать _____ 3. Державність _____
 Місце народження _____ (місто, село, район, область)
 5. Прізвище батька _____ 6. Освіта _____ (рівень, спеціальність)

Ім'я виконавчого органу підприємства (назва, адреса, телефон)	Місце роботи (спеціальність, посада)	Рік прийняття на роботу	Рік звільнення	Кваліфікація	Дата і номер документа (співомови, вказівки)

7. Вказати місце, дата і номер прийняття на роботу _____
 (вказати місце, дата і номер прийняття на роботу)
 8. Учасник створення, учасник праці _____
 9. Нараховані гроші, пенсія, відпускні у відомості підприємства: _____

10. Робота з обліку кадрів підприємства (вказати підприємство на ім'я посади у відомості обліку кадрів підприємства, установи, організації, роботи за спеціальністю, підприємствами, підприємствами, підприємствами)

Місяць і рік прийняття на роботу (місяць, рік)	Місяць і рік звільнення (місяць, рік)	Посади та спеціальності (назва підприємства, установи, організації)	Ім'я виконавчого органу підприємства (назва, адреса, телефон)

ДОДАТОК М

Листок простоя

Участок:		ПРОСТОЙНЫЙ ЛИСТОК № _____		ТАЛОН к простейшему листу № _____	
Причина простоя		№ цеха	Смена	Мастерская	Шифр оборуд.
Поломка оборудования		Шифр заказа			
Винютик простоя		№ станка			
Ф.И.О.		Цех	Время простоя	Сумма к оплате	Шифр причины
	табл. №	Формовщик	13.30	16.00	
		Формовщик	2.54		
		Формовщик	2.54		
		Формовщик	2.54		
		Формовщик	2.54		
		Формовщик	1ч		
		Формовщик	2.54		
Грейд		Время простоя			
Фамилия		Габел.			
Мастер	Габельщик	Нарядчик		Подпись мастера	

ДОДАТОК Н

Наказ для відрядження

ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
"ЗАПОРОВЖСКИЙ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ "ЗАПОРОВЖСТАЛЬ"

П Р И К А З

Handwritten signature

2013 г

№ 283/л

На период командировки с 31 января 2013 года
... (т.№ ...) исполнение обязанностей начальника управления
корпоративных коммуникаций возложить на главного редактора корпоративной
... (т.№ ...) с оплатой по 14Н-2

Генерального директора

Handwritten signature of R.I. Shurma

Р.И. Шурма

23-65

ИРИУЮТ:

ектор по персоналу

Handwritten signature of A.I. Luchenko

А.И. Лученко

льник юридического
вления

Handwritten signature of R.V. Boychuk

Р.В. Бойчук

