

ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет обліку та фінансів
Кафедра фінансів, банківської справи і страхування

Пояснювальна записка

до кваліфікаційної роботи
на здобуття ступеня вищої освіти Магістр

на тему: «Методика обліку та аналіз розрахунків з оплати праці»

Виконав: здобувач вищої освіти
за освітньо-професійною програмою
Облік і оподаткування
спеціальності 071 Облік і оподаткування
ступеня вищої освіти Магістр
групи 1
Собакарь К. А.
Керівник: Дорогань-Писаренко Л. О.

Полтава - 2022 року

ЗМІСТ

	ст.
ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	9
1.1. Економічний зміст обліку розрахунків з оплати праці	9
1.2. Стан дослідженості проблеми та наукові напрями її вирішення	12
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	24
2.1. Організаційно-правові засади діяльності та облікова політика підприємства	24
2.2. Облік розрахунків з оплати праці та відображення інформації у звітності	29
2.3. Податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці	34
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	38
3.1. Фінансово-економічний стан суб'єкта господарювання	38
3.2. Аналіз використання трудових ресурсів та продуктивності праці	51
3.3. Аналіз формування фонду оплати праці та вдосконалення системи оплати праці в підприємстві	57
ВИСНОВКИ	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	69
ДОДАТКИ	80

ВСТУП

Актуальність теми. Облік розрахунків з оплати праці займає одне з провідних місць у системі бухгалтерського обліку, оскільки він є невід'ємною складовою діяльності будь-якого господарюючого суб'єкта. Саме праця є одним з найважливіших елементів витрат виробництва та обігу. Виплати є основним джерелом прибутків робітників компанії, і за їх допомогою здійснюється контроль за мірою праці та споживання, вони використовуються як найдієвіший важіль управління економікою.

Розвиток соціально-трудових відносин багато в чому залежить від рівня виплат працівникам, удосконалення цих відносин, політика грошових доходів населення повинна ґрунтуватися на реальній вартості праці, щоб усунути існуючі на сьогодні диспропорції на споживчому ринку і в мотиваціях до праці.

Розрахунки з оплати праці були, є і ще тривалий час будуть важливим якісним показником економічного господарювання. Розмір виплат залежить безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, і є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників, бо від їх стану та форм реалізації, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать можливості розвитку економіки взагалі.

В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту виплати працівникам забезпечують не лише основи відтворення робочої сили, вони стають дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва. Саме тому удосконалення організації обліку та аналізу розрахунків з оплати праці є актуальною проблемою сьогодення.

Мета і завдання для дослідження. Метою написання кваліфікаційної роботи є висвітлення теоретичних і практичних проблем та розробка шляхів удосконалення організації обліку і аналізу розрахунків з оплати праці.

Для досягнення окресленої мети в роботі визначені наступні задачі:

- охарактеризувати методичні підходи до трактування сутності та значення розрахунків з оплати праці;
- узагальнити класифікацію видів заробітної плати;
- систематизувати нормативно-законодавчу базу регулювання, нарахування заробітної плати та сплати податків з неї;
- з'ясувати роль заробітної плати, як основного виду короткострокових виплат працівникам;
- надати характеристику єдиному соціальному внеску, податку на доходи фізичних осіб та податкової соціальної пільги, що застосовуються до працівників підприємства;
- провести оцінку фінансово-господарської діяльності підприємства;
- дати характеристику системи оплати праці та виплат працівникам;
- дослідити порядок первинного, синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці;
- простежити основні методологічні аспекти аудиту дотримання трудового законодавства і розрахунків за виплатами працівникам;
- здійснити ефективності використання трудових ресурсів та порядок формування витрат на оплату праці..

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження виступають облікові процедури відображення господарських операцій щодо розрахунків з оплати праці. Предметом дослідження є теоретико-методичні засади та комплекс практичних питань бухгалтерського обліку аналізу розрахунків за виплатами працівникам товариства з обмеженою відповідальністю «ХХХ» Полтавського району.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою кваліфікаційного дослідження є положення діалектичного методу пізнання економічних явищ і категорій та системний підхід до розкриття економічної сутності розрахунків за виплатами працівникам, методики їх обліку та аудиту. При вивченні окремих питань застосовувались наукові методи пізнання: методи індукції та спостереження - для збору, систематизації і

обробки інформації для проведення дослідження; дедуктивний та графічного зображення даних - у процесі теоретичного осмислення проблем; аналізу і синтезу - для поєднання різних складових економічних явищ в єдиному процесі; моделювання, групування, узагальнення та порівняння – з метою розробки пропозицій щодо вдосконалення організації і методики обліку та аудиту досліджуваних розрахунків. Обробка даних здійснювалася за допомогою персонального комп'ютера з використанням пакета Excel.

Наукова новизна одержаних результатів. Новими науковими положеннями, запропонованими у дипломній роботі до впровадження у практику облікової роботи підприємства є наступні:

- удосконалено синтетичні рахунки і субрахунки обліку виплат працівникам, застосування яких дає змогу узгодити діючу методику формування облікових даних про окремі види поточних і довгострокових виплат працівникам та їх забезпечень (винагород за програмами з визначеною виплатою і відстрочених виплат працівникам; забезпечень премій і заохочувальних виплат, виплат за програмами звільнення, інших довгострокових виплат) відповідно до П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та М(С)БО 19 «Виплати працівникам»;

- доповнено Наказ про облікову політику щодо обліку розрахунків за виплатами працівникам та поточних зобов'язань;

- розроблено графік документообороту, який значно покращить і полегшить роботу бухгалтера, у тому числі і відповідального за облік розрахунків за виплатами працівникам;

- удосконалено форму розділу Приміток до річної фінансової звітності «Виплати працівникам», яка забезпечить надання інформації зовнішнім користувачам про структуру та величину поточних і довгострокових виплат працівникам та уможливить оцінку участі економічного суб'єкта у виконанні загальної соціально-економічної політики уряду;

– запропоновано проведення зовнішнього аудиту на підприємстві, а саме в частині обліку розрахунків за виплатами працівникам та удосконалення його методики через уточнення його мети, завдань, об'єктів і напрацювання підходів до послідовності здійснення аудиторських процедур на всіх етапах перевірки.

Практичне значення одержаних результатів. Розробка рекомендацій, втілення яких в обліково-аналітичну практику досліджуваного підприємства, сприятиме удосконаленню організаційно-методичних аспектів обліку та поліпшенню системи аудиту розрахунків за виплатами працівникам.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дипломного дослідження пройшли апробацію шляхом обговорення і дістали схвальну оцінку науковців на засіданнях кафедри фінансів, банківської справи та страхування Полтавського державного аграрного університету, а також на Всеукраїнській науково-практичній конференції (м. Полтава, 27 жовтня 2022 р.)

Публікації. За результатами досліджень, проведених у кваліфікаційній роботі, опубліковано дві наукові праці загальним обсягом 0,18 др. арк.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічний зміст обліку розрахунків з оплати праці

Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата. Нині саме заробітній платі належить переважаюче значення в мотиваційному механізмі. Заробітну плату як економічну категорію відносять до числа найскладніших. Саме з цієї причини, а також внаслідок однобічного підходу до її визначення у політичній економії соціалізму в колишньому Радянському Союзі та, на жаль, нині і в Україні відсутнє єдине розуміння суті заробітної плати.

У науковій економічній літературі можна зустріти понад два десятки визначень заробітної плати. Найпоширенішими є визначення заробітної плати, як частки суспільного продукту (національного доходу), що розподіляється за працею між окремими працівниками.

Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають інтереси всіх учасників трудового процесу [2].

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [69].

За концепцією В. Петті, Д. Рікардо, зарплата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування». За А. Смітом, заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати». А. Маршал в «життєво необхідні засоби» включає вже засоби «щоб працювати» і «щоб жити». В. Петті в XVII ст. вважав, що зарплата - це ціна праці.

К. Маркс розробив теорію заробітної плати як грошового виразу вартості і ціни робочої сили, тобто робітник продає не працю, а робочу силу (здатність до праці). На початку XIX століття була поширена теорія заробітної плати, що ґрунтується на теорії «трьох факторів» Ж. Б. Сея.

М. Туган-Барановський вважав заробітну плату часткою робітничого класу в суспільному продукті, яка залежить від продуктивності суспільної праці і соціальної сили робітничого класу. Е.Бем-Баверк звертав увагу на можливість поступок підприємців у частині підвищення розміру заробітної плати під загрозою страйків, організованих профспілками, але відзначав наступний відтік капіталу з галузей з підвищеною зарплатою, заміну живої праці машинною, що в кінцевому підсумку неминуче призведе до зниження зарплати. Необхідність прямого втручання в регулювання величини і динаміки заробітної плати обґрунтував Дж. М. Кейнс.

Щоб уникнути соціальних потрясінь, він запропонував замість зниження зарплати шляхом перегляду колективних угод використати поступове або автоматичне зниження реальної зарплати в результаті зростання цін. Кейнс обґрунтував необхідність політики жорсткої грошової заробітної плати. Його ідеї розвинуті в працях Е. Хансена, Л. Клейна, Д. Робінсона та ін., які запропонували різні методи регулювання заробітної плати і доходів населення, виходячи з визнання активної ролі держави у розподільчих процесах.

У сучасній економічній теорії праця однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата - ціною використання праці робітника. Прихильниками цієї концепції є відомі американські економісти П. Самуельсон, В. Нордгауз.

З точки зору відносин розподілу заробітна плата - це грошове вираження частини необхідного продукту, яка надходить в індивідуальне споживання робітникам фірми згідно з кількістю і якістю затраченої ними праці у виробництві.

Суть заробітної плати виявляється також у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Найважливішими функціями є такі (рис. 1.1) [17]:



Рис. 1.1. Функції заробітної плати

Для забезпечення реалізації заробітною платою зазначених вище функцій необхідне дотримання таких найважливіших принципів:

а) підвищення реальної заробітної плати мірою зростання ефективності

виробництва та праці. Порушення цього принципу може привести, з одного боку, до виплати незароблених грошей, а значить до інфляції, що в кінцевому рахунку веде до зниження реальної заробітної плати.

б) диференціація заробітної плати в залежності від трудового внеску працівника в результаті діяльності підприємства, від змісту і умов праці, від місця положення підприємства, його галузевої належності. Цей принцип заснований на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, у виконанні більш складної роботи, забезпеченні високої якості продукції.

в) однакова оплата за однакову працю. В умовах ринкової економіки цей принцип слід трактувати, по-перше, як недопущення дискримінації у оплаті праці за статтю, віком, національністю тощо, і по-друге, як принцип справедливості при розподілі в середині підприємства, що передбачає адекватну оцінку праці через її оплату.

г) державне регулювання оплати праці. Включає законодавство і угоди в сфері праці, податкову систему, встановлення залежності між динамікою і індивідуальних доходів і інфляцією. Засобом державного регулювання оплати праці, що забезпечує соціальну захищеність низькооплачуваних працівників, є встановлення мінімальної зарплати.

д) врахування впливу ринку праці. Ринок праці – це така сфера, де в кінцевому підсумку формується оцінка різних видів праці. Заробітна плата кожного працівника знаходиться в тісній залежності від його положення на ринку праці, від співвідношення попиту і пропозиції праці певної якості. На ринку праці представлений широкий діапазон розмірів заробітної плати як на державних і приватних підприємствах, так і у неформальному секторі, де відсутні будь-який соціальний і правовий захист і умови оплати праці цілком визначаються роботодавцем.

е) простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці. Стимул стає стимулом лише у тому випадку, коли у працівників є про нього інформація, і вона зрозуміла їм як не спеціалістам у галузі економіки

праці [60].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. За трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу заробітну плату, яка складається з таких частин: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати (рис. 1.2.).

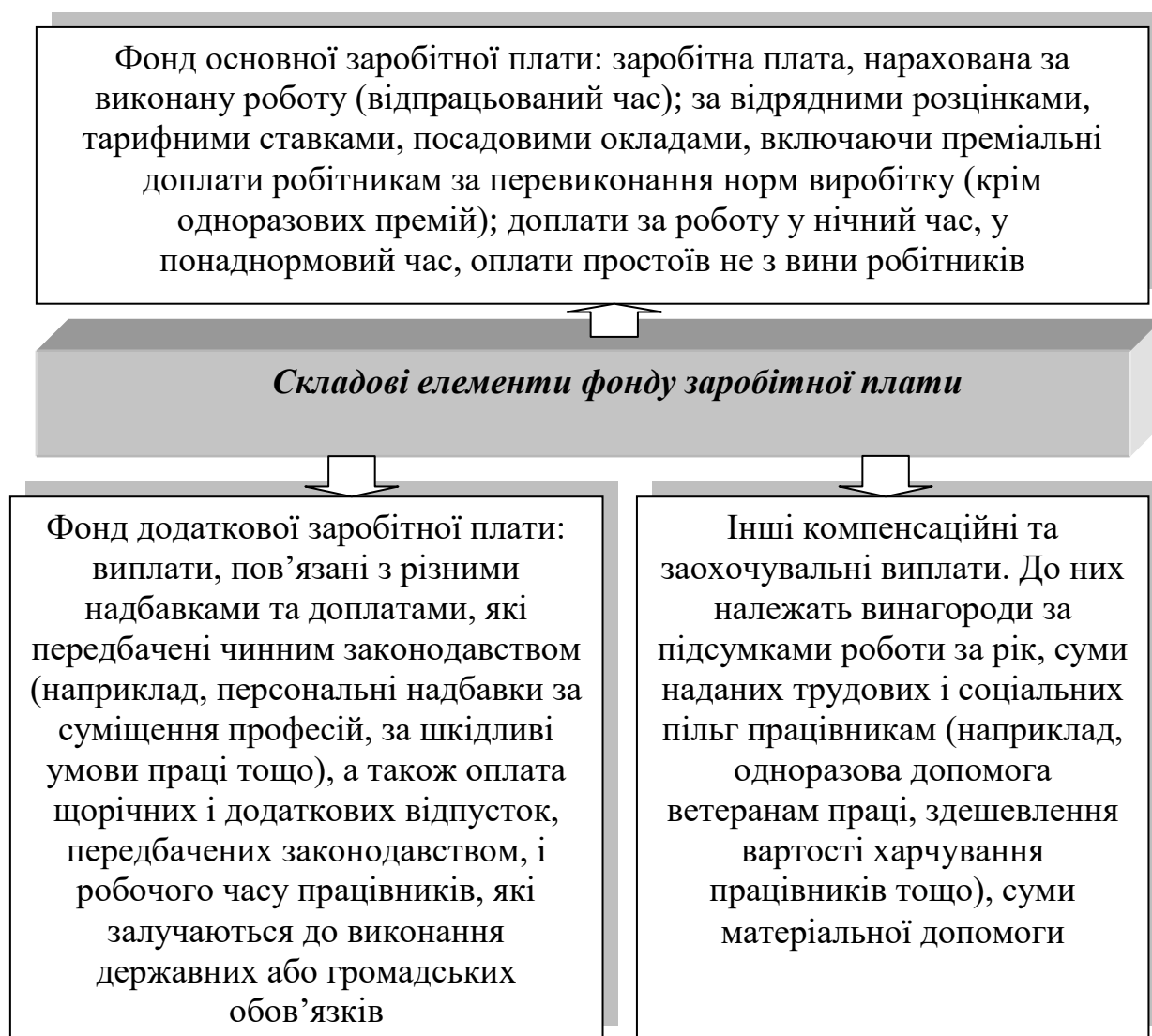


Рис. 1.2. Складові фонду оплати праці

Існують певні виплати за заробітною платою працівників підприємства, що не включаються до фонду оплати праці (рис. 1.3.).

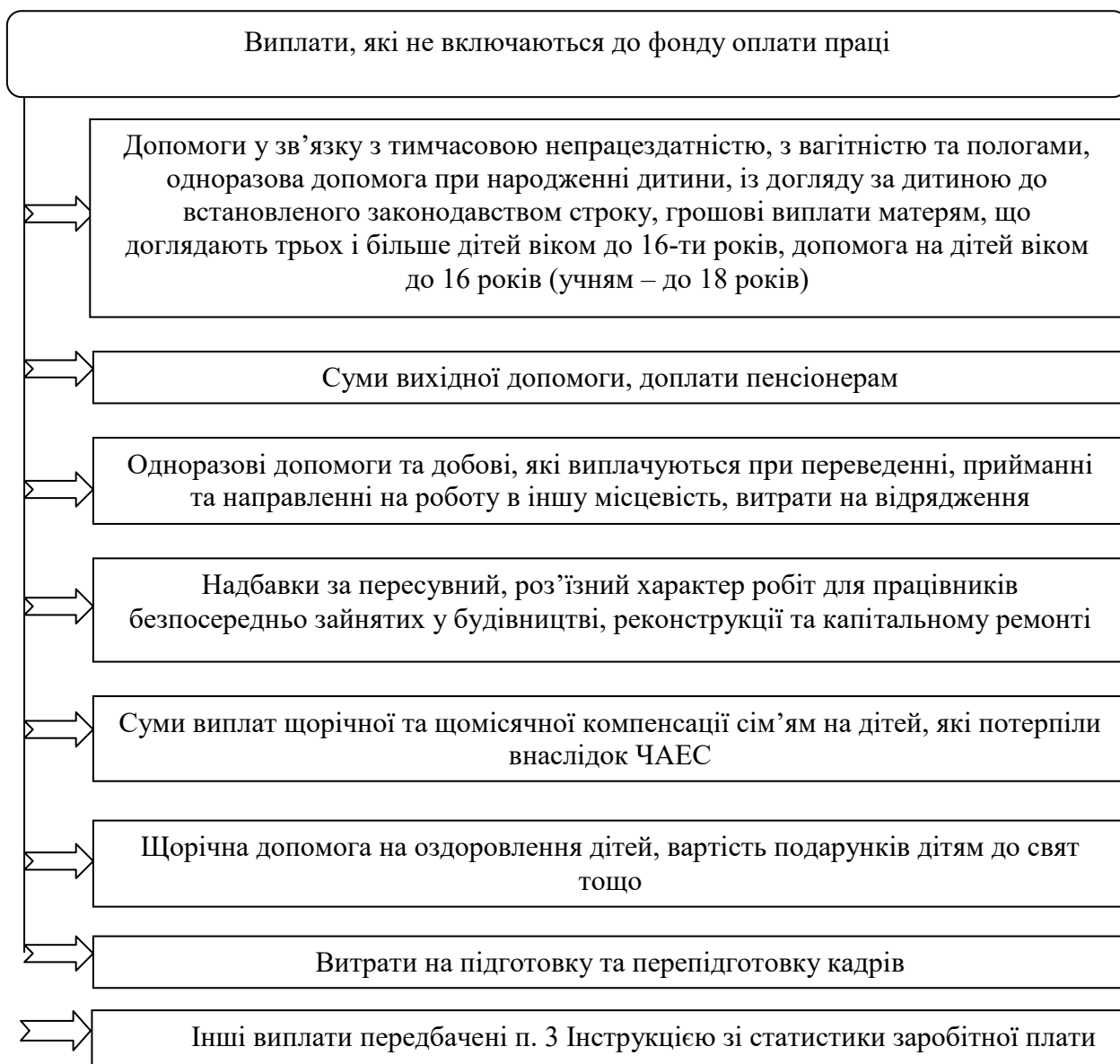


Рис. 1.3. Виплати, які не включаються до фонду оплати праці

Підприємства самостійно розробляють і затверджують форми й системи оплати праці: тарифні ставки й посадові оклади, відрядні розцінки, премії, надбавки і доплати за умовами, передбаченими договором.

Державні тарифні ставки і оклади на підприємствах можуть використовуватися як орієнтири для визначення оплати праці залежно від професій, кваліфікації працівників, складності умов, виконуваних ними робіт. Тепер основою побудови системи тарифних ставок і окладів є мінімальна заробітна плата. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру

мінімальної заробітної плати. Вона встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Форми і системи оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами (рис. 1.4) [93].

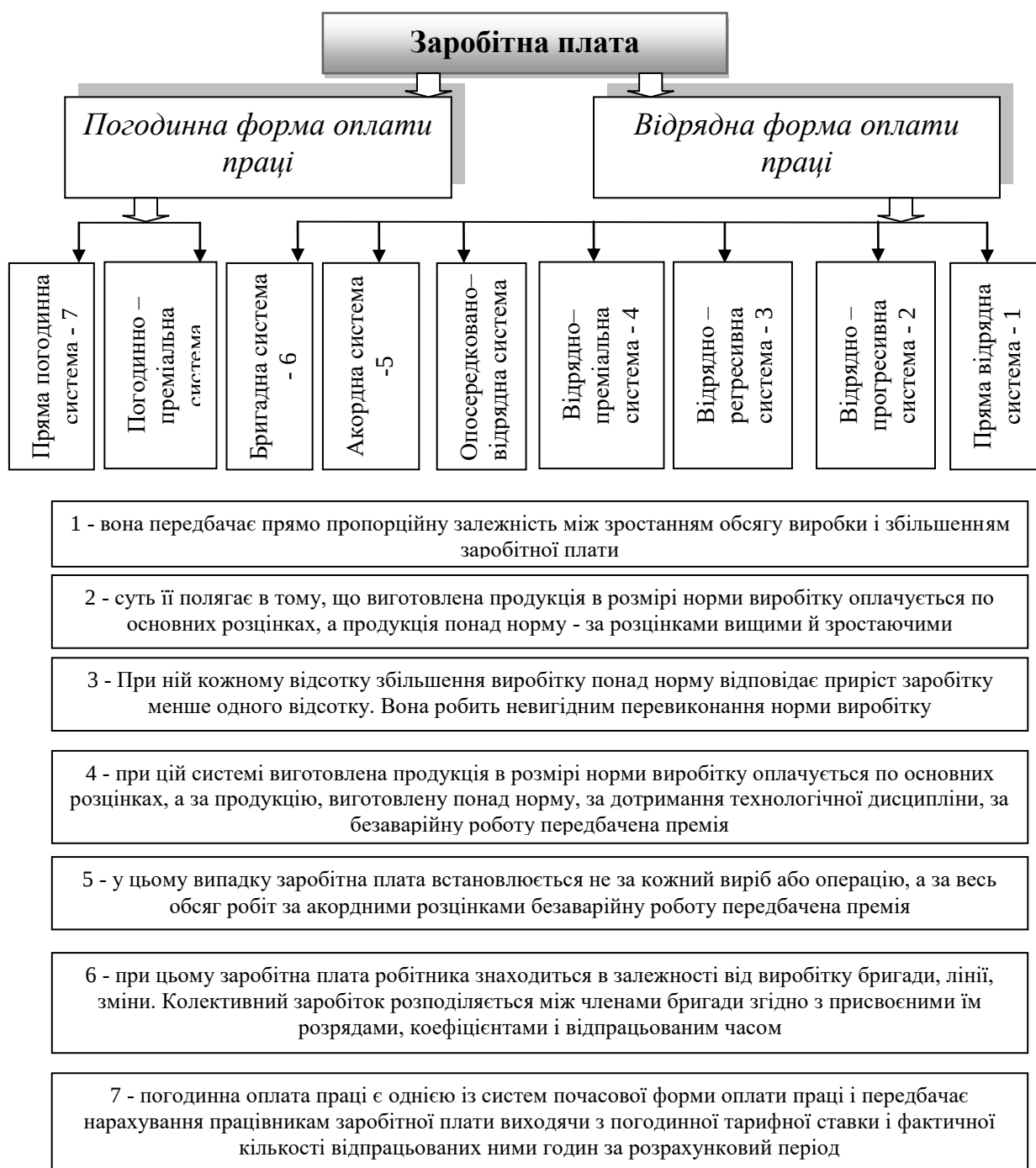


Рис. 1.4. Форми та системи заробітної плати

Адміністрація підприємства, виходячи із завдань обсягів якості і термінів виробництва продукції і враховуючи можливості працівників впливати на реалізацію певних резервів виробництва, розробляє конкретні системи заробітної плати, пояснює їх працівникам і додає до колективної угоди. Критерієм правильності вибору певної системи заробітної плати повинна бути її економічна ефективність, її вплив на зростання продуктивності праці і зменшення собівартості продукції.

Економічні свободи, що їх одержали підприємства з початком перехідного до ринкової економіки періоду, сприяли зростанню активності в пошуках найраціональнішої організації праці і її оплати. В результаті чого це спричинило виникнення і поширення так званих безтарифних моделей організації оплати праці [35].

Спільним для безтарифних систем оплати праці є таке:

- працівникам гарантується лише мінімальний обов'язковий рівень заробітної плати, існування якого обумовлене законодавством про мінімальну заробітну плату;

- спочатку визначається загальна сума заробленої колективом заробітної плати, потім з неї вираховується сума гарантованої оплати всіх працівників підприємства, а залишок (він повинен становити більшу частину) розподіляється між членами колективу за певними встановленими заздалегідь правилами;

- рівні умови щодо можливості впливу на розмір своєї заробітної плати ставляться всі робітники підприємства, незалежно від категорії і посади. Правила розподілу колективного заробітку складаються так, щоб зацікавити кожного працівника в покращанні саме тих показників роботи, які важливі для досягнення бажаного спільного кінцевого результату;

- найважливішою проблемою є розробка правил розподілу колективного заробітку саме таким чином, щоб максимально націлювати працівників на покращання саме тих показників роботи, які важливі для досягнення бажаного спільного кінцевого результату.

Умовою ефективного застосування безтарифних систем організації оплати праці є наявність такого колективу, члени якого добре знають один одного, бачать і можуть оцінити роботу інших, цілком довіряють своїм керівникам. Основна перевага безтарифних систем оплати праці полягає у оптимальному поєднанні індивідуальної і колективної зацікавленості в покращенні результатів роботи.

Заробіток кожного працівника рівною мірою залежить від розміру прибутку, який є результатом спільної роботи і буде ділитися між усіма членами колективу і від його частки в цьому поділі.

Згідно КЗпП на підприємствах час від часу трапляються випадки, які дещо відрізняються від нормального режиму роботи на підприємстві оплата цих випадків має свої особливості (рис. 1.5) [31].

В умовах ринкової економіки значно змінилася оплата праці, яка стала залежною не тільки від результатів праці робітників, але і від ефективної діяльності виробничих підрозділів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, підприємець управляє інтенсивністю і якістю праці конкретного працівника, об'єднаних одним виробничим процесом і спільністю умов праці.

Правильно підібрана система заробітної 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.

1.2. Стан дослідженості проблеми та наукові напрями її вирішення

Трудові відносини в Україні регулюються численними законодавчими та нормативними актами. Основним законодавчим актом є Конституція України, на якій базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю.

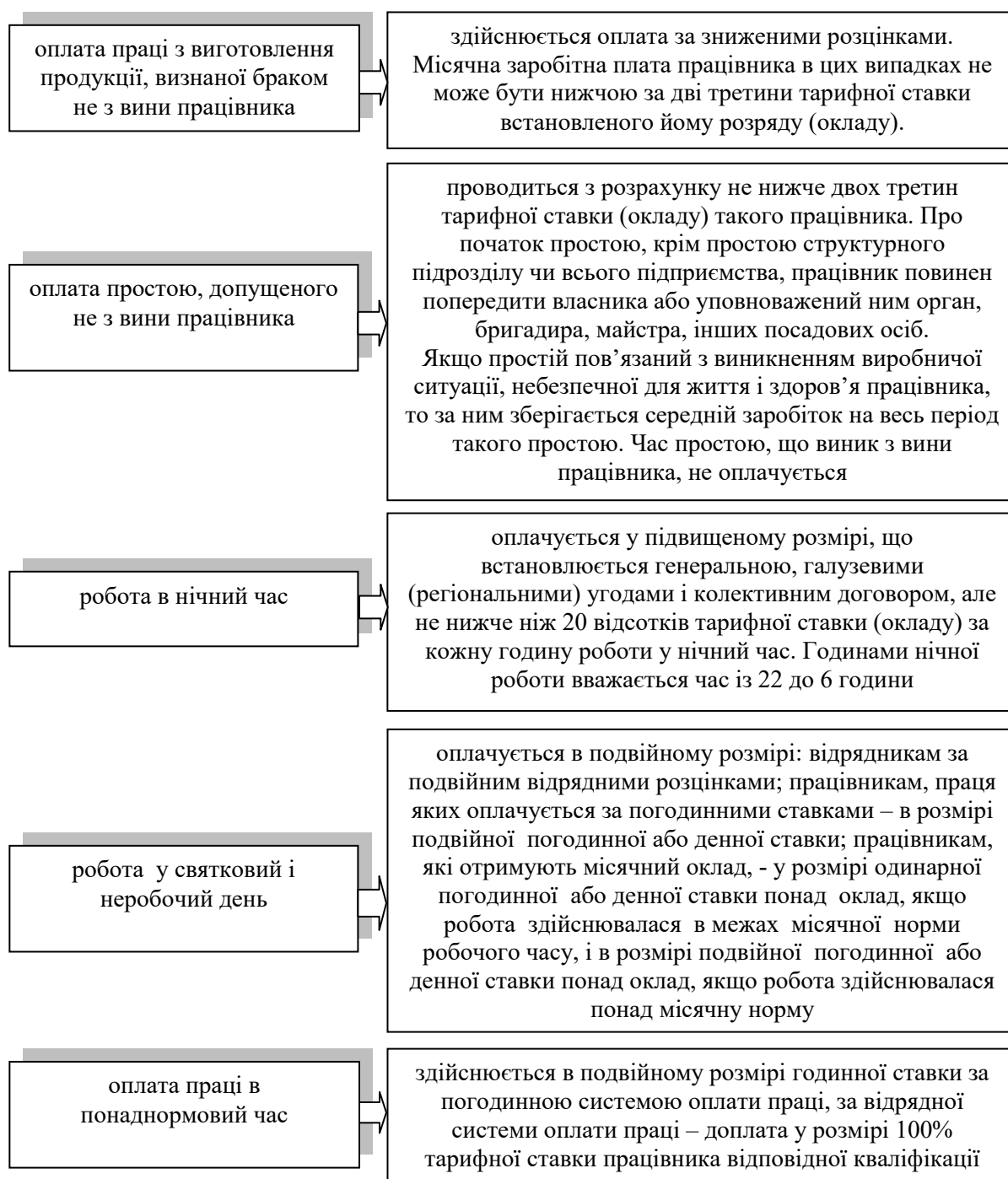


Рис. 1.5. Особливі випадки оплати праці

Економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці визначені Законом України [69].

Перелік виплат працівникам, що включаються до конкретних видів

заробітної плати наведений в Інструкції зі статистики заробітної плати. Питання розрахунків з оплати праці регулюються досить широким колом нормативних документів, основні з яких наведені в додатку А.

Вказаною нормативною базою, яка регулює розрахунки та їх відображення у обліку та звітності має бути забезпечено кожне робоче місце бухгалтера, відповідального за певну ділянку обліку розрахунків.

Аспекти організаційної роботи з систематизації інформації щодо поняття економічної системи з обліку, контролю праці і заробітної плати розкривається в працях провідних вітчизняних науковців та вчених. Розглянемо більш детально їх погляди та основні положення їх напрямів дослідження з питань праці і заробітної плати (додаток Б).

Дослідивши наукові праці, що стосуються питання розрахунків з оплати праці та виплат працівникам, можна виокремити основні напрями досліджень, які представлено на рис. 1.6.



Рис. 1.6. Основні напрями досліджень в науковій літературі з питань оплати праці

Після повномасштабного вторгнення перед роботодавцями виникли нові виклики в питанні праці та її оплати, що потребують вирішення. До таких питань можна віднести:

- підлатування до нових умов праці: нормальні умови праці, евакуація частини потужностей та персону, скорочення чи закриття виробництва;
- пошук коштів для виплати зп та сплати податків в умовах кризового стану;
- платити чи не платити податки із зарплати та яка відповідальність за порушення податкового законодавства передбачена в умовах воєнного часу;
- відсутність механізму нарахування заробітної плати за відсутності робітника на робочій місці (за умов виконання роботи та її невиконання);
- як вести облік розрахунків з мобілізованими працівниками;
- як вірно відобразити відпустки (щорічні та без збереження) та яка їх тривалість;
- питання закономірності звільнень працівників, як за ініціативи робітника так і за рішенням підприємства).

Основою для вирішення цих та інших спірних питань, що стосуються оплати праці в умовах воєнного часу є Закон № 2136 [75]. У вирішенні спірних питань норми цього закону є пріоритетними на ряду з іншими, що регулюються дане питання. Основні зміни, що торкнулися питання оплати праці в умовах воєнного стану груповано на рис. 1.7.

Варто зауважити, що прийняття Закону № 2136 не вплинуло на вирішення усіх проблемних питань.

Це є зрозумілим, адже розрахунки по заробітній платі є досить трудомісткою роботою, яку необхідно виконувати за короткий термін між узагальненням даних та виплатами робітнику.

З метою проведення виплат найманим працівникам, в період воєнного стану, їх умовно можна класифікувати по певних категоріях:

- мобілізовані;
- добровольці територіальної оборони;

- евакуйовані або залучені дистанційно;
- залучені до суспільно корисних робіт;
- ті, хто продовжують виконувати трудові обов'язки у штатному режимі;
- тимчасово позбавлені можливості працювати без альтернативної зайнятості [60].

Мобілізованим і добровольцям територіальної оборони гарантується збереження місця роботи і середнього заробітку відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю (КЗпП). Таким працівникам здійснюються виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Законів України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».

Для працівників, які змушені були залишити місце роботи, але перебувають на території України та можуть працювати віддалено або дистанційно необхідно враховувати норми статей 60, 60-1 та 60-2 КЗпП [31].

Для таких працівників можна передбачити:

- гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу;
- надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця;



Рис. 1.7. Зміни норм трудових відносин в умовах воєнного стану

- дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Організація праці працівників, хто продовжує виконувати трудові обов'язки у штатному режимі регулюється нормами Закону № 2136 [31].

Найскладнішими є питання по тих працівниках, які, через воєнні дії, позбавлені можливості працювати без альтернативної зайнятості. До цієї категорії працівників можна віднести тих хто:

- 1) перебувають за кордоном, і невідомо працевлаштовані вони чи ні;
- 2) перебувають за кордоном і відомо, що вони непрацевлаштовані, але не можуть працювати у віддаленому доступі;
- 3) перебувають в Україні, але їх робота не може виконуватися

дистанційно (підприємство чи його структурні підрозділи не можуть функціонувати).

Насамперед варто відзначити, що відсутність таких працівників, не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини.

Якщо з працівником відсутній зв'язок, роботодавцю пропонується до з'ясування причин його відсутності та отримання від нього письмових пояснень, обліковувати його, як працівника, відсутнього з нез'ясованих або з інших причин.

Для працівників, які не можуть працювати у віддаленому режимі доцільно запропонувати оплачувані відпустки (щорічні, соціальні), а також відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в обов'язковому порядку та відпустки без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки». Звичайно, відпустка без збереження заробітної плати не може бути «примусовою», а повинна надаватися за проханням працівника.

Законом № 2136 працівникам надано можливість звільнення за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

За результатами дослідження нормативної бази встановлено, що публікації вітчизняних авторів обґрунтовано та повно розкривають сутність методики проведення організації обліку та контролю з праці і заробітної плати та ефективності її використання.

РОЗДІЛ 2

ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Організаційно-правові засади діяльності та облікова політика підприємства

Товариство з обмеженою відповідальністю «ХХХ», іменуємо в подальшому «Товариство», зареєстроване Виконкомом Полтавської міської Ради Розпорядженням № 46-8 від 09 черв. 2000 р., створене на підставі Законів України «Про підприємництво», «Про власність», «Про підприємства в Україні» і «Про господарські товариства», а також на основі Договору про заснування Товариства.

Статутний капітал Товариства складається з вартості вкладів його учасників. Розмір статутного капіталу становить 14000 гривень.

Діяльність ТОВ «ХХХ» може бути припинена шляхом його реорганізації (злиття, приєднання, розділу, виділення, перетворення) або ліквідації. Джерелом формування майна Товариства є: майно (майнові права), передане йому Учасниками (Засновниками) у власність, як вклад до Статутного (складеного) капіталу; доходи Товариства від реалізації продукції (товарів, послуг); надходження від продажу (здачі в оренду, найом, суборенду тощо) майна; іноземні та інші інвестиції згідно чинного законодавства; безоплатні та благодійні внески, пожертвування юридичних та фізичних осіб.

У табл. 2.1 наведені основні показники економічного потенціалу, результатів та ефективності діяльності ТОВ «ХХХ» за 2019 - 2021рр. Для їхнього розрахунку використана інформація фінансової звітності підприємства (додатки В, Г).

Отже, в 2021 р. порівняно з 2019 р. середньорічна чисельність працівників зросла на 34,8 %, а середньорічна вартість основних засобів – на 17,6 %, що свідчить про нарощування виробничого потенціалу підприємства.

Таблиця 2.1

**Основні показники економічного потенціалу та результатів діяльності
ТОВ «XXX» за 2019 - 2021 рр.**

Показник	Роки			2021 р. у % до 2019 р.
	2019	2020	2021	
Середньорічна чисельність працівників, осіб	112	167	151	134,8
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн	174236	197665	204934	117,6
Коефіцієнт зносу основних засобів (на кінець року)	0,253	0,351	0,414	163,6
Середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн	120327	174769	245543	в 2,0 р. б.
з них: оборотні виробничі фонди	28525	49124	81275	в 2,8 р. б.
фонди обігу	91802	125645	164268	178,9
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	1,191	0,546	0,931	78,2
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн	95394	228679	363548	в 3,8 р.б.
Чистий прибуток, тис. грн	15386	18069	165965	в 10,8 р.б.
Рентабельність діяльності, %	11,7	16,6	8,5	72,6
Гроші та їх еквіваленти (на кінець року), тис. грн	8	239	326	в 40,8 р.б.
Коефіцієнт платоспроможності	0,000	0,001	0,001	в 24,7 р.б.
Коефіцієнт автономії	0,406	0,345	0,475	116,9

Водночас рівень зношеності основних засобів зріс на 63,6 %: із 25,3 % у 2019 р. до 41,4 % у 2021 р. Середньорічна вартість оборотних активів збільшилася у 2 рази, в тому числі оборотні виробничі фонди зросли в 2,8 рази, а фонди обігу – на 78,9 %, що призвело до суттєвих змін у структурі оборотного капіталу на користь майнових ресурсів. На сповільнення оборотності оборотних активів вказує зменшення відповідного коефіцієнта на 21,8 %.

Незважаючи на збільшення чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) в 3,8 рази, випереджальне зростання витрат зумовило збільшення чистого прибутку в 2021 р. порівняно з 2019 р. лише на 15,0 %, а рентабельність господарської діяльності знизилася з 11,7 до 8,5 %. Визначальним фактором зростання коефіцієнта платоспроможності з 0,000 до 0,001 стало зростання грошей та їх еквівалентів із 8 до 326 тис. грн, або більш ніж у 40 разів. Зростання коефіцієнта автономії з 0,406 у 2019 р. до 0,475 у 2021 р. свідчить про позитивну динаміку фінансової стійкості підприємства

за критерієм забезпеченості власним капіталом.

Таким чином, ТОВ «XXX» створене та діє у відповідності до чинного законодавства з метою одержання прибутку шляхом здійснення різних видів діяльності. Товариство здійснює бухгалтерський облік результатів своєї діяльності, складає і подає статистичну інформацію та адміністративні дані у порядку, встановленому законодавством.

Розглянемо функції (повноваження) облікових працівників Чисельність бухгалтерії товариства з обмеженою відповідальністю «XXX» становить шість осіб (рис. 2.1).

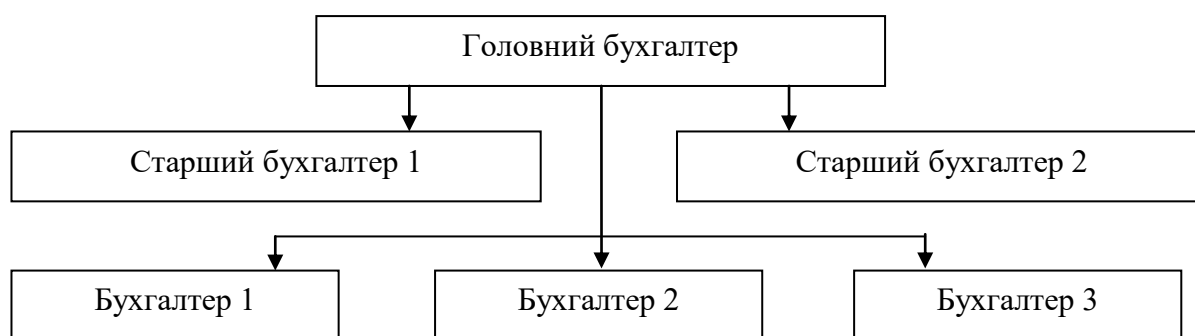


Рис. 2.1. Структура бухгалтерії ТОВ «XXX»

Розглянемо функції (повноваження) облікових працівників:

- головний бухгалтер: здійснює контроль працівників бухгалтерії; реєструє податкові накладні;

- старший бухгалтер 1: ведення обліку операцій з внутрішнього переміщення ТМЦ; облік витрат виробництва; опрацювання авансових звітів;

- старший бухгалтер 2: організація договірних правовідносин з постачальниками та підрядниками; облік палива та організація роботи з путівками подорожніми листами;

- бухгалтер 1: облік операцій на рахунках в банках; облік податків та обов'язкових платежів;

- бухгалтер 2: здійснює документальне оформлення та облікове відображення операцій з реалізації продукції; здійснює організацію автомобільних перевезень власним автотранспортом;

- бухгалтер 3: здійснює облік праці та її оплати.

Згідно Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» суб'єкти господарювання мають право самостійно визначати окремі положення щодо порядку ведення обліку на окремих ділянках, тобто облікову політику, яка представляє собою сукупність методів і процедур, які використовуються суб'єктом господарювання для складання і подання фінансової звітності [68].

На вибір облікової політики суб'єкта господарювання впливають ряд факторів. Зокрема: галузеві особливості або вид діяльності; обсяги виробництва та кількість працюючих, що дає змогу віднести суб'єкт господарювання до звичайних, малих, мікро чи фермерських; взаємовідносини з податковою системою; організаційно-правова форма підприємства; рівень кваліфікації працівників бухгалтерії та забезпеченість його комп'ютерною технікою; можливість вибору суб'єктом господарювання системи стимулів для виконавців в наслідках господарської діяльності підприємства в цілому та його структурних підрозділів.

Метою облікової політики є створення такої інформаційної системи, яка регламентує діяльність суб'єкта господарювання, на певний проміжок часу відповідно до чинного законодавства України. Згідно НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» в примітках до фінансової звітності суб'єкт господарювання повинен відображати облікову політику, розкриваючи систему принципів оцінки та методів обліку статей звітності [42].

Вона розробляється на тривалий період і може змінюватись в таких випадках: 1) статутні вимоги підприємства змінюються; 2) вимоги органу, що затверджує НП(С)БО зазнають змін; 3) зміни забезпечать більш достовірне та правильне відображення подій або операцій у звітності підприємства [42]. Зазвичай, облікова політика розробляється при створенні підприємства чи переході на систему обліку згідно НП(С)БО та нового Плану рахунків. Так як облікова політика є обов'язковою за чинним законодавством нашої країни, то вона має бути розкрита у складі фінансової звітності господарюючого

суб'єкта. Облікова політика має бути розроблена кожним господарюючим суб'єктом, що зареєстроване у встановленому чинним законодавством порядку. Наказ про облікову політику ТОВ «XXX» розроблений, проте він потребує удосконалення, в тому числі і в частині, що стосується розрахунків з оплати праці та виплат працівникам (додаток Є).

Документальне оформлення операцій щодо розрахунків із заробітної плати між працівниками й роботодавцем супроводжується великою кількістю облікових документів типових та нетипових форм, на кожний з яких затверджується графік документообігу керівництвом підприємства.

Графік документообігу – упорядкований у просторі і часі та затверджений в установленому порядку рух документів з виконанням відповідних облікових операцій [5]. Організація документообігу на підприємстві проводиться поетапно (рис. 2.2).

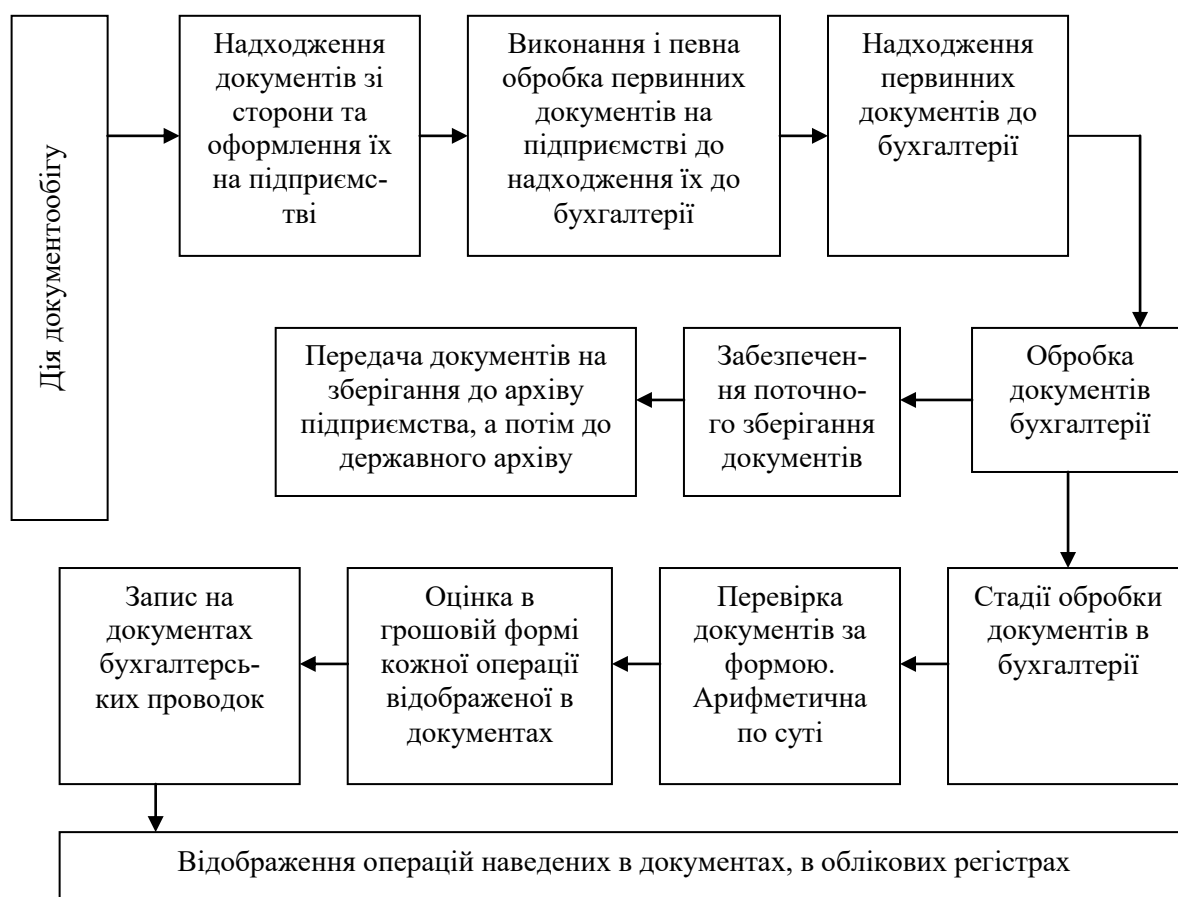


Рис. 2.2. Організація документообігу у ТОВ «XXX»

Первинні документи з обліку оплати праці представлено в додатку К.

Основним документом, який визначає порядок організації оплати праці на підприємстві, розміри основної та додаткової заробітної плати, порядок преміювання працівників, є Положення про оплату праці на підприємстві. Даний документ повинен містити інформацію про: 1) загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, системи і форми оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників; 2) штатний розклад працівників підприємства; 3) побудову основної (тарифної) оплати праці з інструкціями за посадами і професіями тарифних ставок та окладів або порядку розрахунку, в залежності від показників роботи працівника і підприємства в цілому; 4) обумовлені доплати, надбавки і компенсації із зазначенням їх розмірів; 5) інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві та шкалу преміювання.

Слід зазначити, що на підставі Кодексу Законів про працю України, який регулює трудові правовідносини підприємства з працівниками, на підприємстві повинен бути встановлений єдиний порядок оформлення приймання, звільнення і переведення співробітників.

2.2. Облік розрахунків з оплати праці та відображення інформації у звітності

Облік заробітної плати в системі рахунків – це синтетичний облік нарахування і розподілу заробітної плати, визначення належної суми працюючим і віднесення нарахованої оплати праці на відповідні рахунки витрат за статтями і об'єктами калькулювання. На підприємстві для ведення обліку використовується власний план рахунків.

Згідно з Інструкцією № 291 для синтетичного обліку розрахунків із заробітної плати призначений рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який складається з наступних субрахунків:

- 1) 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 2) 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 3) 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [25].

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» – є активно-пасивним, за кредитом даного рахунку відображаються нарахована працівникам основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності, інші нарахування, за дебетом – виплата заробітної плати, премії, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних товарів у рахунок заробітної плати та інші утримання із сум оплати праці персоналу.

По кредиту субрахунку 661 відображаються нарахування усіх видів заробітної плати, премії, інші нарахування, що входять до фонду оплати праці, в кореспонденції з рахунком витрат. По дебету субрахунку 661 відображається виплата заробітної плати, а також суми утримань із заробітної плати до соціальних фондів, аліментів, вартості матеріальних цінностей, утриманих у рахунок заробітної плати, тощо.

Не отримані в установлений термін суми цих нарахувань відображаються по кредиту субрахунку 662 у кореспонденції з дебетом субрахунку 661. Потрібно зазначити, що на приватних підприємствах дуже рідко застосовуються практика депонування невикраченої заробітної плати. Наказом Міністерства фінансів України № 717 від 20 жовтня 2005 року до Плану рахунків та Інструкції № 291 введено субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами», на якому слід вести облік розрахунків з працівниками за виплатами, що не входять до фонду оплати праці (лікарняні, інші соціальні допомоги, тощо) [25].

Для обліку руху та залишків коштів на оплату чергових відпусток працівникам застосовують субрахунок 471 «Забезпечення виплат відпусток». Сума забезпечення визначається щомісячно як добуток фактично нарахованої заробітної плати працівникам та відсотку, обчисленого як відношення річної планової суми на оплату відпусток до загального

планового фонду оплати праці. На субрахунку 471 також узагальнюється інформація про забезпечення обов'язкових відрахувань (зборів) від забезпечення виплат відпусток на відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Резерв на оплату відпусток у ТОВ «XXX» не створюється. На нашу думку, підприємству слід розглянути питання про доцільність створення такого резерву.

Журнал господарських операцій з обліку праці та її оплати на підприємстві наведено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Журнал господарських операцій з обліку праці та її оплати

Зміст операцій	Дебет	Кредит	Сума, грн
Нараховано заробітну плату працівникам, зайнятим на будівни-цтві, придбанні основних засобів, закладанні та ви-рощуванні багаторічних насаджень, по формуванні основного стада	15	661	12000
Нараховано заробітну плату працівникам рослинництва	231	661	15260
Нарахування заробітної плати за час відпустки	471	661	10432
Нараховано суму допомоги з тимчасової непрацездатності, вагіт-ності, пологах та інші виплати за рахунок фонду страхування з тимчасової втрати працездатності	652	661	1700
Нараховано заробітну плату загально-виробничому персоналу	91	661	16000
Нараховано заробітну плату адміністративному персоналу	92	661	28000
Нараховано заробітну плату продавцям, торговим агентам, працівникам відділу збуту	93	661	8600
Нараховано заробітну плату працівникам, які зайняті на виконанні робіт з ліквідації основних засобів	976	661	5400

На підприємствах України заробітна плата повинна виплачуватися у грошовій формі в національній валюті – гривні. І лише як виняток колективним договором може бути передбачено часткову її виплату натурою в розмірі, що не перевищує 30 % нарахованої за місяць зарплати.

Натуроплата – це винагорода в натуральній формі, яка нараховується і видається працівнику за виконаний на підприємстві обсяг робіт, причому працівник не зобов'язаний компенсувати вартість виданої продукції. Продукція, яка підлягає виплаті натурою, оцінюється у грошовому виразі (за

цінами не вище за собівартість) і включається до загального фонду оплати праці підприємства.

Виплату зарплати натурою можна оформити також у вигляді продажу продукції в рахунок нарахованої працівнику заробітної плати.

Спочатку заробітна плата повністю нараховується в грошовій формі. Потім за бажанням працівника погашається шляхом зарахування: або видачею продукції (товарів), або наданням послуг, або готівкою.

Відмінності між цими двома формами оплати праці зображені у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Відмінності між натуральною оплатою праці та у вигляді продажу продукції в рахунок нарахованої працівнику заробітної плати

У чому полягають відмінності	Натуроплата	Продаж продукції в рахунок зарплати
Яким законодавством регулюється	Трудовим	Цивільно-правовим
Максимальний розмір від загальної суми зарплати за місяць	До 30 %	Не обмежено
Перелік товарів (продукції), якими може виплачуватися зарплата	Згідно з Постановою № 244	Без обмежень
На підставі чого здійснюється	Колективного договору та наказу керівника	Заяви працівника
Ціни на продукцію	Не перевищують собівартості	Договірні

Приклад нарахування заробітної плати у натуральній формі зображено у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Облік нарахування заробітної плати у натуральній формі

Зміст операції	Дебет	Кредит
Нараховано заробітну плату	23	661
Відображено загальну суму нарахувань на заробітну плату	23	651
Виплачена заробітна плата продукцією власного виробництва	661	701
Відображено суму податкових зобов'язань по ПДВ	701	641
Списано собівартість виданої в рахунок заробітної плати продукції власного виробництва	901	26

Утримання із заробітної плати працівників здійснюються на загальних підставах відповідно до чинного законодавства України.

Заключним етапом облікового процесу є складання бухгалтерської (фінансової) звітності, що в цілому характеризує підприємницьку діяльність підприємства за звітний період. Дані звітності відіграють важливу роль в оцінці поточного стану та планування прогностичних показників діяльності підприємства. Важливо відмітити, що фінансова звітність підписується керівником підприємства та головним бухгалтером, які несуть повну відповідальність за її достовірність інформації та повноту відображення всіх господарських операцій.

Інформацію щодо залишків зобов'язань з оплати праці, їх суми за рік, а також сум нарахувань та утримань із заробітної плати можна прослідкувати як у фінансовій, так і статистичній та податковій звітності (рис. 2.3).

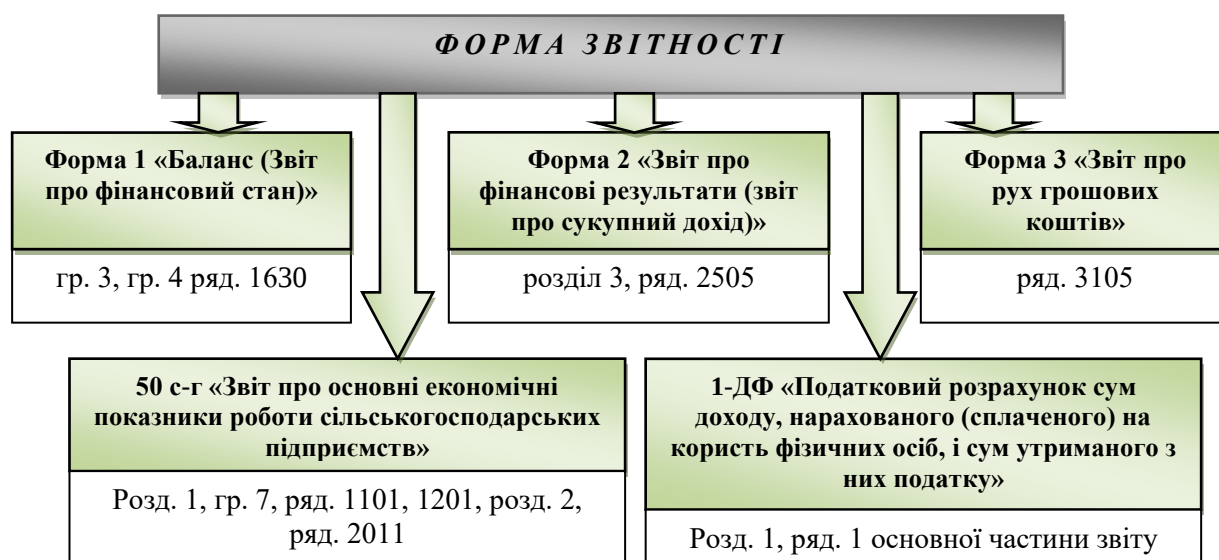


Рис. 2.3. Розкриття інформації щодо розрахунків з оплати праці у звітності

Досліджуване підприємство ТОВ «XXX» складає всі форми звітності, що заповнюється згідно норм чинного законодавства.

2.3. Податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці

При кожній виплаті заробітної плати на роботодавця лягає зобов'язання утримати і сплатити ряд відрахувань. До таких відрахувань належать [23]:

- податок на доходи фізичних осіб (ПДФО);

- військовий збір;

- інші утримання: аліменти, борги за виконавчими листами, середній заробіток у разі відшкодування збитків, шкоди з матеріально відповідальних осіб тощо.

Це може бути також платіж, який здійснюється за заявою працівника, наприклад профспілкові внески, внески до благодійних фондів, внески до громадських організацій, погашення банківських кредитів, різних позик тощо.

Розглянемо порядок утримання із заробітної плати 2022 року кожного податку окремо.

Ставка ПДФО у 2022 році із зарплати становить 18 % (п. 167.1 ПК). Його обчислюють добуток заробітної плати та виплат прирівняних до неї, помножену на ставку ПДФО (18 %) [49].

Але відраховувати ПДФО можуть і за іншою формулою. Скажімо, коли держава йде на поступки громадянам з низьким рівнем заробітної плати, то в такому випадку їм надається податкова соціальна пільга (ПСП), аби знизити податкове навантаження на них. У таких випадках формула виглядає так:

$$\text{ПДФО} = (\text{зарплата} - \text{ПСП}) \times 18\%$$

Податкову соціальну пільгу працівник може отримати лише якщо його дохід за місяць не перевищує граничного розміру доходу - 3470 грн у 2022 році. Базова ПСП у 2022 році становить 1240,50 грн (50 % прожиткового мінімуму працездатної особи на 01 січня поточного року) (рис. 2.4).

Основне призначення такої пільги - зменшення податкової бази і, як наслідок, меншої суми ПДФО, що утримується із заробітної плати працівника.

ГРЗ для ПСП	Базова ПСП («за себе»)	Підвищені ПСП	
		150 % ПСП	200 % ПСП
	1240,50 грн	1860,75 грн	2481 грн
3470	Умови та основні отримувачі		
	заява + підтверджуючі документи		
	заява + розмір зарплати (зарплата + лікарняні) менше (дорівнює) ГРЗ	- «чорнобильці» 1,2 категорій; - працюючі учні, студенти, аспіранти, ад'юнкти, ординатори, якщо у них немає бути стипендії з держбюджету (повний перелік: пп. 169.1.3 ПКУ)	афганці (повний перелік: пп. 169.1.4 ПКУ)
«Дитячі» ПСП			
ГРЗ для ПСП (=3180* кількість дітей)	Кількість дітей	Розмір ПСП (кратно кількості дітей)	
3470	1	-	1860,75
6940	2	2481 (1240,5 * 2)	3721,50 (1860,75 * 2)
10410	3	3721,50 (1240,5 * 3)	5582,25 (1860,75 * 3)
13880	4 і т.д.	4962 (1240,5 * 4)	7443 (1860,75 * 4)
Формула розрахунку ПДФО при застосуванні ПСП:			
ПДФО = (Зарплата+Лікарняні-ПСП)*0,18			
Зверніть увагу: перехідні лікарняні, відпускні мають бути розподілені (одразу) або пізніше через перерахунок ПДФО. Зарплата – це всі виплати, які потрапляють до Додатка 4ДФ Податкового розрахунку під ознакою доходу «101», включаючи й індексацію й доплату до мінімальної зарплати			
Ознаки ПСП для заповнення Додатку 4ДФ Податкового розрахунку			
01	базова 1240,50 грн	03	2481 грн
02	підвищена 1860,75 грн	04	«дитяча» ПСП

Рис. 2.4. «Шпаргалка» податкова соціальна пільга (ПСП) з податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) у 2022 році

Розглянемо утримання ПДФО із зарплати за наявності у працівника податкової пільги та без неї.

Нарахована заробітна плата працівника становить 8360 грн. Оскільки $8360 > 3470$, права на ПСП працівник не має.

Розрахуємо ПДФО:

$$8360 \text{ грн} \times 18\% = 1504,8 \text{ грн}$$

Також з зарплати має бути утриманий військовий збір, ставка якого складає 1,5 %:

$$8360 \text{ грн} \times 1,5\% = 125,4 \text{ грн}$$

Отже, «на руки» працівник отримає за місяць:

$$8360 - 1504,8 - 125,4 = 6729,8 \text{ грн}$$

Розглянемо приклад із застосуванням ПСП. Сума окладу працівника 6767 грн. Він працює на 0,5 ставки, тому за місяць йому буде нараховано

заробітну плату у сумі 3383,50 грн (6567,00 грн $\times$ 0,5). Оскільки 3383,50 менше 3470 застосовуємо ПСП:

$$3383,50 - 1240,50 = 2143,50 \text{ - база оподаткування ПДФО;}$$

$$2143,50 \times 18\% = 385,83 \text{ - сума утриманого податку.}$$

Зверніть увагу, що ст. 56 КЗпП не обмежує трудових прав працівника, що працює на умовах неповного робочого часу, тому ПСП застосовується на загальних підставах.

Утримуємо військовий збір, при розрахунку якого не враховується податкова соціальна пільга:

$$3383,50 \text{ грн} \times 1,5\% = 50,75 \text{ грн}$$

Працівнику має бути виплачено «на руки» за місяць:

$$3383,50 - 385,83 - 50,75 = 2946,92 \text{ грн}$$

Дослідимо порядок утримань із заробітної плати при наявності соціальної пільги на дітей. Припустимо, що у працівниці є двоє дітей віком до 18 років. За звітний місяць їх нараховано заробітну плату у розмірі 6800 грн. За наявності дітей віком до 18 років та відповідної заяви ліміт доходу на отримання ПСП та сама ПСП збільшуються кратно кількості дітей. А це значить, що у такої працівників граничний розмір доходу для застосування ПСП у 2022 році становить 6940 грн (3470 грн $\times$ 2). Так як 6800 грн менше 6940, то сума податкової соціальної пільги складає [49]:

$$1240,50 \times 2 = 2481,00 \text{ грн}$$

Сума ПДФО розраховується як:

$$(6800,00 - 2481) \times 18\% = 777,42 \text{ грн.}$$

Для розрахунку військового збору податкова соціальна пільга не застосовується, а отже військовий збір становитиме:

$$6800 \times 1,5\% = 102,00 \text{ грн.}$$

Сума «до виплати» працівниці за місяць:

$$6800 - 777,42 - 102 = 5920,58 \text{ грн}$$

Кореспонденція рахунків з обліку утримань із заробітної плати представлено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Кореспонденція рахунків з обліку утримань із заробітної плати

Зміст господарської операції	Дебет	Кредит	Сума, грн
Нараховано заробітну плату бухгалтеру	92	661	6800
Утримання із зарплати працівника суми ПДФО	661	641	777,42
Утримано із зарплати працівника суми військового збору	661	642	102
Інші утримання із заробітної плати:			
- аліменти	661	685	1700
- суми добровільного страхування	661	654	280
- вартість путівки в санаторій (будинок відпочинку, пансіонат)	661	331	250
- погашення частини позики, отриманої працівником на підприємстві	661	377	690
- сума (частина суми) грошових коштів, перерахованих підприємством: за навчання працівника (або дитини працівника) в учбовому закладі; за лікування працівника в медичній установі; за мешкання в гуртожитку підприємства; за перебування на базі відпочинку (у пансіонаті), що належить підприємству (без оформлення путівки); за перебування дитини в дитячому садку або дитячому таборі (без оформлення путівки)	661	685	1100

Отже, нарахування заробітної плати здійснюється по кредиту рахунку 661. Утримання із заробітної плати відображаються по дебету 661 рахунку з кредитом рахунку відрахувань (утримань). Рахунок утримань залежить від виду утримань (6641, 642, 685, 331, 377 тощо).

Для гармонізації діючої на підприємстві системи обліку до умов воєнного стану, пропонується доповнити субрахунки до рахунку 66. Пропоновані зміни представлені в додатку Л.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1. Фінансово-економічний стан суб'єкта господарювання

Фінансовий стан підприємства – це комплексне поняття, яке є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства, визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів.

Розрахунок даних показників здійснюється на основі інформації з річної фінансової звітності: Баланс (додаток В). Майновий стан підприємства характеризується складом, розміщенням, структурою та динамікою активів (майна) і пасивів (власного капіталу і зобов'язань).

Для оцінки майнового стану досліджуваного підприємства скористаємося даними табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Динаміка та структура майна підприємства ТОВ «XXX» за 2019 - 2021 рр. (станом на кінець року)

Види активів (майна)	2019 р		2020 р.		2021 р.		Зміни (+,-) 2021 р. до 2019 р.		
	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	час- тки, в.п.	у %
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Майно - всього	388899	100,0	509477	100,0	720236	100,0	+331337	х	+85,2
1. Необоротні активи	173893	44,7	233399	45,8	278850	38,7	+104957	-6,0	+60,4
1.1. Основні засоби	126566	72,8	125767	53,9	216008	77,5	+89442	+4,7	+70,7
2. Оборотні активи	215006	55,3	276078	54,2	436705	60,6	+221699	+5,3	в 2 р.б.
2.1. Запаси	122689	57,1	138580	50,2	178499	40,9	+55810	-16,2	+45,5
2.1.1. Виробничі запаси	19859	16,2	43225	31,2	35014	19,6	+15155	+3,4	+76,3
2.1.2. Незавершене виробництво	41465	33,8	58001	41,9	95968	53,8	+54503	+20,0	в 2,3 р.б.

Продовж. табл. 3.1

А	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.1.3. Готова продукція та товари	61365	50,0	37354	27,0	47517	26,6	-13848	-23,4	-22,6
2.2. Поточна дебіторська заборгованість	85376	39,7	126944	46,0	227157	52,0	+141781	+12,3	в 2,7 р.б.
2.3. Грошові кошти і поточні фінансові інвестиції	8	0,0	239	0,1	326	0,1	+318	+0,1	в 40,8 р.б.
2.4. Витрати майбутніх періодів	40	0,0	40	0,0	40	0,0	-	0,0	-
2.5. Інші оборотні активи	6893	3,2	10275	3,7	30683	7,0	+23790	+3,8	в 4,5 р.б.
3. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	-	-	-	-	4681	0,6	+4681	+0,6	+100,0

Результати аналізу майна підприємства свідчать про наявність як позитивних, так і негативних ознак і тенденцій у майновому стані підприємства за інформацією активу балансу. Так у 2021 р. порівняно з 2019 р. вартість майна збільшилася на 331337 тис. грн (85,2 %), що свідчить про нарощування майнового потенціалу підприємства. При цьому необоротні активи зросли на 104957 тис. грн (60,4 %). Необоротні активи представлені насамперед основними засобами, вартість яких зросла на 89442 тис. грн., або на 70,7 %.

Збільшення оборотних активів на 221699 тис. грн (в 2 рази) спричинене зростання вартості запасів на 55810 тис. грн (на 45,2 %), суми поточної дебіторської заборгованості – на 141781 тис. грн (в 2,7 рази), грошових коштів – на 318 тис. грн (в 40,8 рази) та інших необоротних активів – на 23790 тис. грн (в 4,5 рази).

В структурі майна підприємства переважають оборотні активи, а їх часта зросла на 5,3 в.п. в 2021 р. порівняно з 2019 р. На зростання обсягів запасів вплинуло збільшення вартості виробничих запасів – на 15155 тис. грн (76,3 %), незавершеного виробництва – на 54503 тис. грн (в 2,3 рази) та

скорочення обсягів готової продукції і товарів – на 13848 тис. грн (22,6 %). Витрати майбутніх періодів підприємства становили 40 тис. грн протягом всього періоду дослідження.

Крім того, у 2021 р. спостерігається поява необоротних активів та груп вибуття, що утримуються для продажу (на 4681 тис. грн або на 100,0 %).

Графічно динаміку майна ТОВ «XXX» за 2019 – 2021 рр. представлено на рис. 3.1.

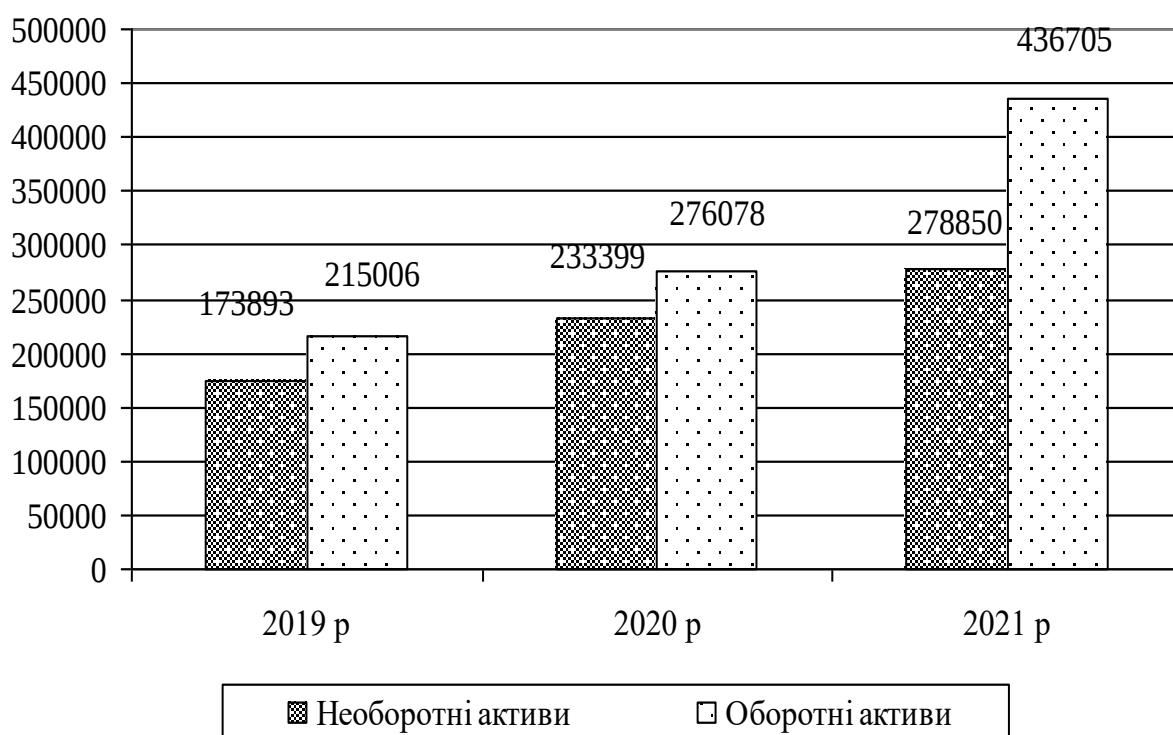


Рис. 3.1. Динаміка та структура активів ТОВ «XXX»
за 2019 - 2021 рр., тис. грн

Аналіз джерел формування капіталу підприємства проводиться за допомогою скороченого аналітичного балансу, що утворюється з вихідного балансу шляхом об'єднання в окремі групи однорідних за складом та економічним змістом статей. Аналіз джерел формування капіталу ТОВ «XXX» за 2019 – 2021 рр. розглянемо в табл. 3.2.

За результатами проведеного аналізу в табл. 3.2 можна зробити ряд висновків. Зокрема, власний капітал ТОВ «XXX» збільшився в 2021 р. порівняно з 2019 р. на 184034 тис. грн (в 2,2 рази), що є позитивним

для підприємства. Обсяг нерозподіленого прибутку протягом досліджуваного періоду зріс на 184034 тис. грн (або в 2,2 рази).

Таблиця 3.2

Динаміка та структура джерел формування капіталу ТОВ «XXX» за 2019 - 2021 рр. (станом на кінець року)

Види пасивів (джерел формування капіталу)	2019 р.		2020 р.		2021 р.		Зміни, (+/-) 2021 р. до 2019 р.		
	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	частки, в.п.	у %
Капітал - всього	388899	100,0	509478	100,0	720236	100,0	+331337	х	+85,2
1. Власний капітал	157900	40,6	175969	34,5	341934	47,5	+184034	+6,9	в 2,2 р.б.
1.1. Зареєстрований (пайовий) капітал	14	0,0	14	0,0	14	0,0	-	0,0	-
1.2. Нерозподілений прибуток	157884	100,0	175953	100,0	341918	100,0	+184034	0,0	в 2,2 р.б.
2. Зобов'язання і забезпечення	230999	59,4	333509	65,5	378302	52,5	+147303	-6,9	+63,8
2.1. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	3685	1,6	3416	1,0	3416	0,9	-269	-0,7	-7,3
2.2. Поточні зобов'язання і забезпечення	227314	98,4	330093	99,0	374886	99,1	+147572	+0,7	+64,9
2.2.1. Поточна кредиторська заборгованість	105319	46,3	149753	45,4	144696	38,6	+39377	-7,7	+37,4

Збільшення зобов'язань та забезпечень досліджуваного підприємства за 2019 - 2021 рр. склало 147303 тис. грн (на 63,8 %). Така зміна зобов'язань та забезпечень причинена скороченням обсягів довгострокових зобов'язань та забезпечень на 269 тис. грн (7,3 %) та зростання поточних – на 147572 тис. грн (64,9 %). Графічно динаміку капіталу ТОВ «XXX» за 2019 – 2021 рр. представлено на рис. 3.2.

Ліквідність – дефініція, яка визначає здатність окремих видів майнових цінностей швидко та без суттєвих втрат своєї вартості, перетворюватися у грошові кошти. До коефіцієнтів ліквідності відносять [51]: коефіцієнт абсолютної ліквідності; проміжний коефіцієнт покриття (ліквідності); коефіцієнт загальної платоспроможності.

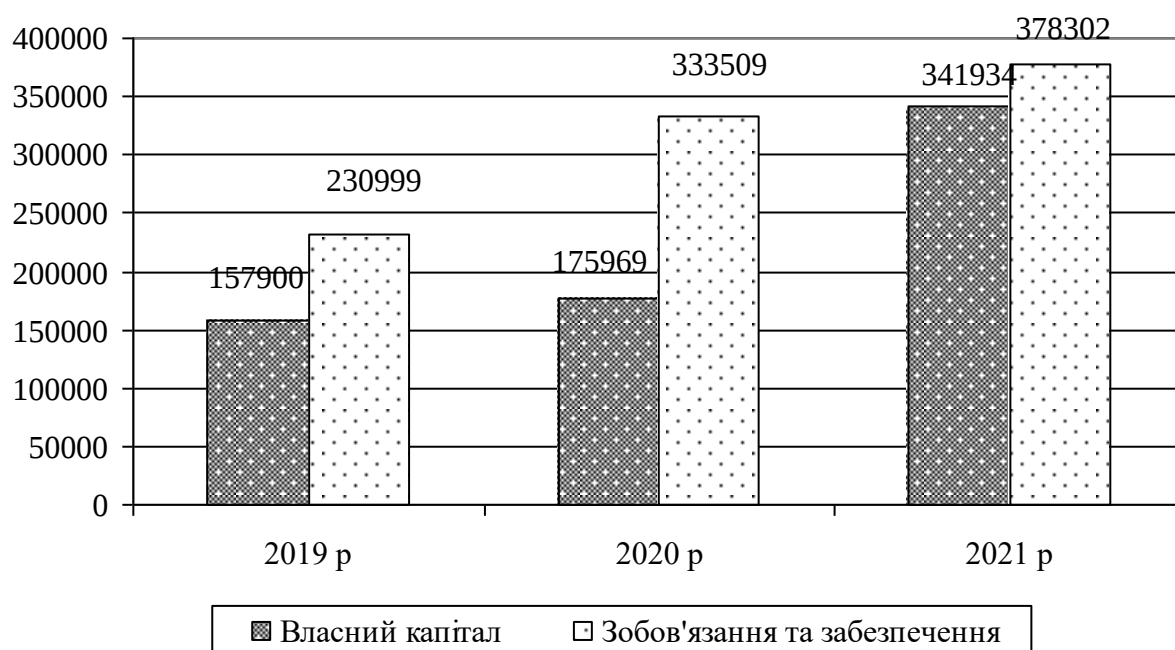


Рис. 3.2. Динаміка капіталу ТОВ «XXX» в 2019 - 2021 рр., тис. грн

Проведемо аналіз показників оцінки платоспроможності та ліквідності підприємства ТОВ «XXX» (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Показники оцінювання ліквідності та платоспроможності
ТОВ «XXX» за 2019 – 2021 рр.**

Показники	Нормативне значення	Роки			Відхилення (+; -) 2021 р. до 2019 р.
		2019	2020	2021	
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$\geq 0,2$	0,000	0,001	0,001	+0,001
Коефіцієнт швидкої ліквідності	$\geq 0,7$	0,406	0,416	0,689	+0,283
Коефіцієнт загальної ліквідності	$\geq 1,0$	0,946	0,836	1,165	+0,219
Коефіцієнт платоспроможності	$\geq 0,1$	0,000	0,001	0,001	+0,001
Коефіцієнт критичної ліквідності	$\geq 1,0$	0,676	0,530	0,816	+0,140
Коефіцієнт покриття запасів	$\geq 1,0$	0,000	0,001	0,001	+0,001

Протягом періоду дослідження фактичні значення більшості показників ліквідності та платоспроможності не відповідали нормативному значенню, хоч із позитивною динамікою.

Ліквідність поточних активів є головним фактором, який визначає ступінь ризику вкладень в оборотні активи. Аналіз ліквідності балансу

проводиться за інформацією балансу шляхом порівняння величин платіжних засобів (активів), які згруповані за рівнем ліквідності, з величинами зобов'язань (пасивів), які згруповані за терміновістю сплати (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Аналіз ліквідності балансу ТОВ «XXX» за 2018-2020 рр.
(станом на кінець року), тис. грн**

Група	Вид оборотних активів	Роки			Група	Вид зобов'язань і забезпечень	Роки			Надлишок (+) або нестача (-) платіжних засобів		
		2019	2020	2021			2019	2020	2021	2018 р.	2019 р.	2020 р.
A1	Високоліквідні	8	239	326	П1	Найбільш-термінові	206410	312448	370323	-206402	-312209	-369997
A2	Середньоліквідні	85376	126944	257840	П2	Короткострокові	20904	17645	4563	+71365	+119574	+253277
A3	Низьколіквідні	129622	148896	178499	П3	Довгострокові	3685	3416	3416	+119004	+135164	+175083
	Усього	214966	276038	436665		Усього	230999	333509	378302	-16033	-57471	+58363

За даними табл. 3.11 нестача високоліквідних оборотних активів для покриття найбільш термінових зобов'язань у 2018 р. становила 44480 тис. грн, 2019 р. – 105311 тис. грн, 2020 р. – 149514 тис. грн. За середньоліквідними оборотними активами спостерігається також нестача платіжних засобів для покриття короткострокових зобов'язань і забезпечень (відповідно 22425, 36619 та 53396 тис. грн). По низьколіквідних оборотних активах має місце надлишок платіжних засобів у сумі відповідно 35603, 125937 та 145484 тис. грн.

У цілому нестача платіжних засобів (оборотних активів) для покриття поточних та довгострокових зобов'язань і забезпечень зменшилася з 31302 тис. грн у 2018 р. до 15993 тис. грн у 2019 р., а потім збільшилася до 57430 тис. грн у 2020 р. Отже, у 2018 - 2020 рр. ліквідність балансу ТОВ «XXX» за своєю оцінкою наближалася до стану неліквідності у зв'язку з нестачею високо- та середньоліквідних оборотних активів, а також із загальною нестачею платіжних засобів.

Одним із показників, який характеризує фінансовий стан підприємства є забезпечення стабільності з позиції довгострокової перспективи, тобто

фінансова стійкість.

Аналіз показників фінансової стійкості ТОВ «XXX» розглянемо у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

**Аналіз показників фінансової стійкості ТОВ «XXX»
за 2019 - 2021 рр. (станом на кінець року)**

Показник	Нормативне значення (динаміка)	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення (+;-) 2021 р. до 2019 р.
Показники структури джерел формування капіталу					
Коефіцієнт автономії	>0,5	0,406	0,345	0,475	+0,069
Коефіцієнт концентрації позикового капіталу	<0,5	0,594	0,655	0,525	-0,069
Коефіцієнт фінансового ризику	<1	1,463	1,895	1,106	-0,357
Коефіцієнт фінансової стабільності	>1	0,684	0,528	0,904	+0,220
Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів	Зниження	0,023	0,019	0,010	-0,013
Коефіцієнт довгострокових зобов'язань	Зниження	0,016	0,010	0,009	-0,007
Коефіцієнт поточних зобов'язань	Підвищення	0,984	0,990	0,991	+0,007
Показники стану оборотних активів					
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	>0,1	-0,101	-0,326	0,184	+0,285
Коефіцієнт забезпеченості оборотних активів власними коштами	>0,1	-0,074	-0,208	0,144	+0,218
Коефіцієнт забезпеченості запасів власними коштами	>0,5	-0,130	-0,414	0,353	+0,483
Коефіцієнт маневреності власних оборотних коштів	Підвищення	-0,001	-0,004	0,005	+0,006
Показники стану основного капіталу					
Коефіцієнт майна виробничого призначення	Підвищення	0,483	0,446	0,482	-0,001
Коефіцієнт реальної вартості основних засобів у майні	Підвищення	0,325	0,247	0,300	-0,025
Коефіцієнт нагромадження амортизації	Зниження	0,351	0,414	0,348	-0,003
Коефіцієнт співвідношення оборотних і необоротних активів	Підвищення	1,236	1,183	1,566	+0,330

Виконані розрахунки свідчать про низький рівень фінансової стійкості підприємства за показниками структури джерел формування капіталу.

Так, фактичне значення коефіцієнта автономії вказує на те, що на кінець 2021 р. питома вага власного капіталу у валюті балансу становить 47,5 %, що на 6,9 пунктів більше порівняно з 2019 р. Коефіцієнт концентрації залученого капіталу відповідно скоротився з 0,594 до 0,525 і свідчить про

зниження рівня фінансової залежності підприємства від кредиторів.

Коефіцієнт фінансової стабільності вказує, що на одну гривню власного капіталу у 2019 р. припадає 68,4 коп позикового капіталу, але має тенденцію до збільшення і в 2021 р. становив близько 90,4 коп. Віддалення цього показника від одиниці означає, що власники майже не фінансують підприємство.

В цілому динаміка показників структури джерел формування капіталу табл. 3.3. свідчить про незначне підвищення рівня фінансової стійкості підприємства.

Коефіцієнт маневреності власного капіталу має від'ємне значення протягом 2019 - 2020 рр. Це означає, що підприємство має дуже мізерні можливості для фінансування своєї виробничої діяльності. Проте у 2021 р. даний показник зріс до нормативного значення (0,184).

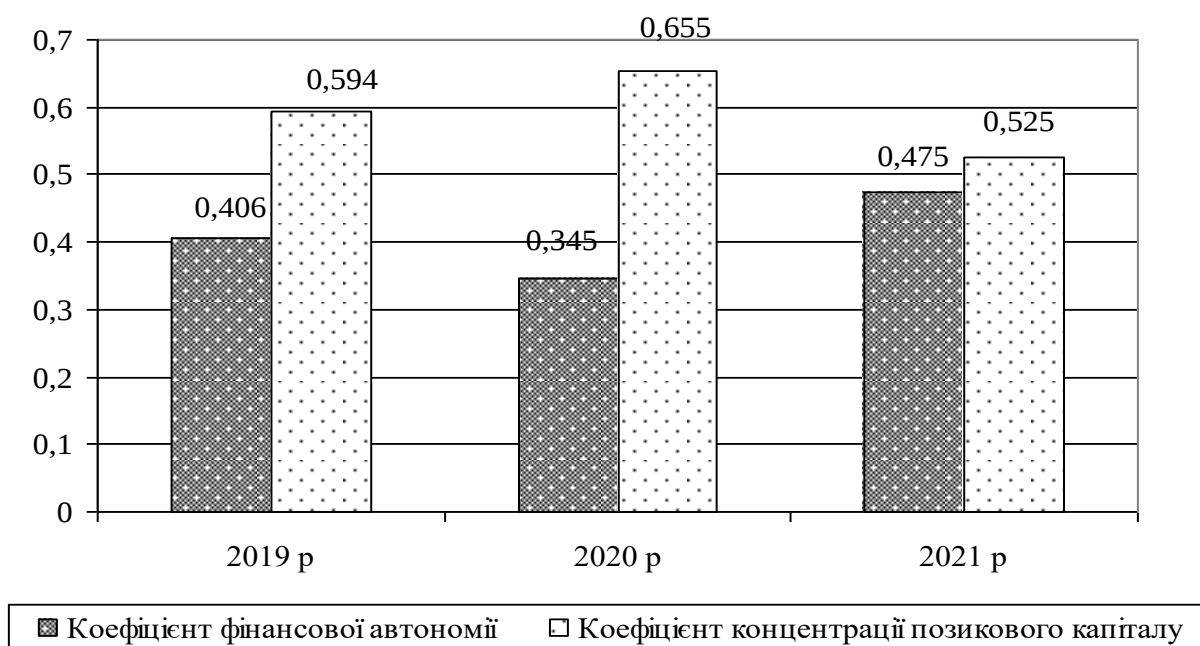


Рис. 3.3. Динаміка коефіцієнту автономії та концентрації позикового капіталу ТОВ «XXX» Полтавського району за 2019 – 2021 рр.

Коефіцієнт забезпеченості оборотних активів власними оборотними коштами та коефіцієнт забезпеченості запасів власними оборотними коштами свідчать про низький рівень забезпечення підприємства власними

оборотними коштами у 2019 - 2020 рр., оскільки вони мають від'ємне значення. У 2021 р. значення цих показників мають позитивне значення, що свідчить про підвищення рівня забезпеченості підприємства власними оборотними коштами.

Коефіцієнт майна виробничого призначення скоротився з 0,483 до 0,482, що свідчить про те, що підприємство знижує свою фінансову стійкість з погляду забезпеченості активами основної виробничо-господарської діяльності. Коефіцієнт реальної вартості основних засобів у майні скоротився з 0,325 до 0,300 та свідчить про зниження частки основних засобів у валюті балансу. Коефіцієнт нагромадження амортизації свідчить про те, що рівень зношеності основних засобів підприємства скоротився на 3 в.п. у 2021 р. порівняно з 2019 р. В цілому можна зробити висновок, що досліджуване підприємство не є фінансово стійким, та має різні тенденції за групами показниками, що оцінювалися.

Використовуючи інформацію форми 1 «Баланс» (додатки В.1, В.2, В.3), проведемо аналіз структури та динаміки дебіторської заборгованості у ТОВ «XXX» (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Структура та динаміка дебіторської заборгованості у ТОВ «XXX» за 2019 - 2021 рр. (станом на кінець року)

Вид дебіторської заборгованості	2019 р.		2020 р.		2021 р.		Зміни (+,-) 2021 р. до 2019 р.		
	сума, тис. грн	у % до підсумку	сума, тис. грн	у % до підсумку	сума, тис. грн	у % до підсумку	суми, тис. грн	частки, в. п.	у %
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	38881	45,5	47741	37,6	90348	39,8	+51467	-5,8	в 2,3 р.б.
Дебіторська заборгованість за розрахунками:									
за виданими авансами	8058	9,4	35172	27,7	62945	27,7	+54887	+18,3	в 7,8 р.б.
з бюджетом	1	0,0	362	0,3	1097	0,5	+1096	+0,5	в 1096 р.б.
Інша поточна дебіторська заборгованість	38436	45,0	43669	34,4	72767	32,0	+34331	-13,0	+89,3
Всього	85376	100,0	126944	100,0	227157	100,0	+141781	x	в 2,7 р.б.

Аналіз дебіторської заборгованості досліджуваного підприємства (табл. 3.6) засвідчив збільшення її суми на 141781 тис. грн (в 2,7 рази). На цю зміну вплинуло: збільшення заборгованості за товари, роботи послуги – на 51467 тис. грн (в 2,3 рази), заборгованості за виданими авансами – на 54887 тис. грн (в 7,8 рази), за розрахунками з бюджетом – на 1096 тис. грн (в 1096 рази) та іншої дебіторської заборгованості – на 34331 тис. грн (на 89,3 %). Графічно динаміку дебіторської заборгованості ТОВ «XXX» представлено на рис. 3.4.

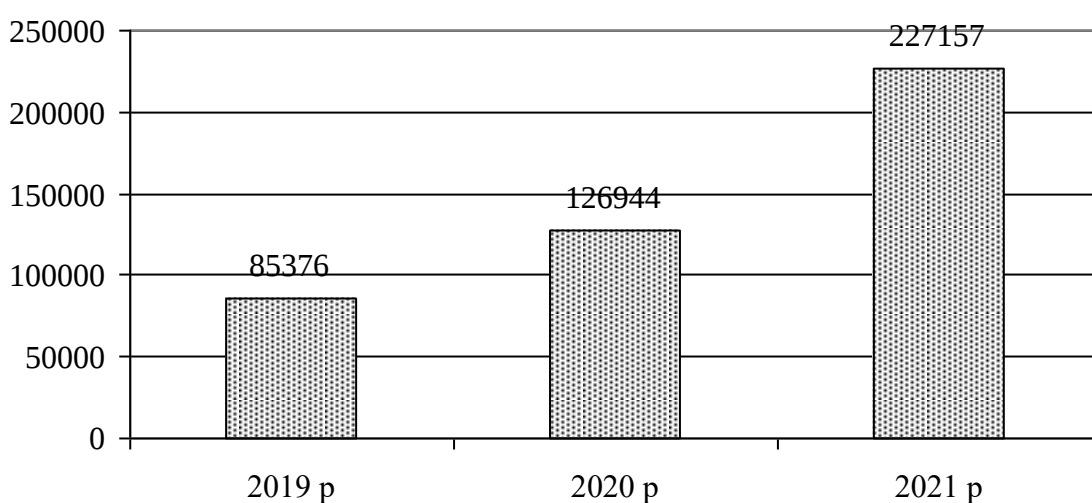


Рис. 3.4. Динаміка дебіторської заборгованості ТОВ «XXX»
за 2019 – 2021 рр., тис. грн

Дослідивши форму 5 можемо зробити висновок, що протягом досліджуваного періоду, підприємство мало лише дебіторську заборгованість, строком погашення якої до 12 місяців.

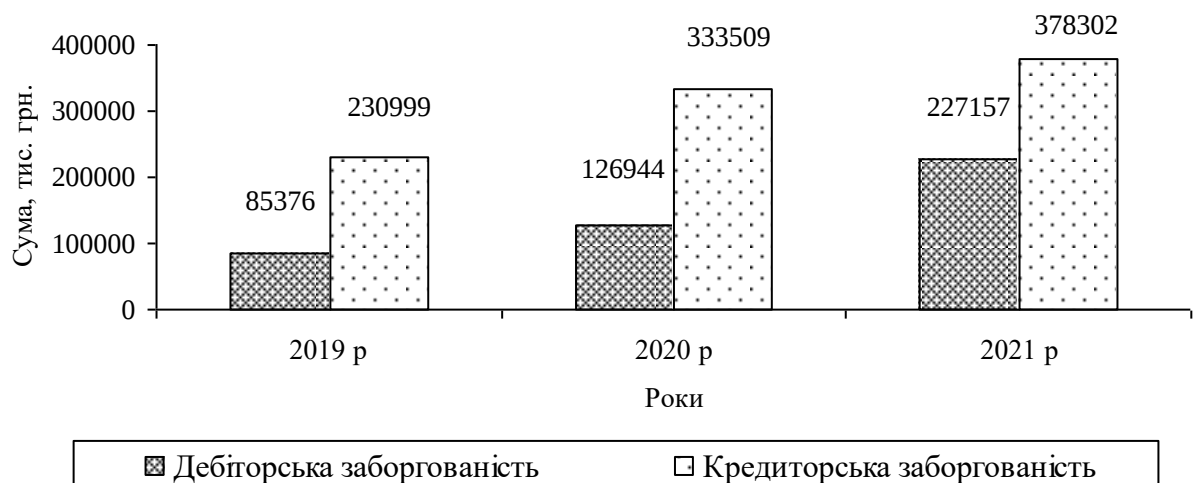
Дебіторська та кредиторська заборгованості взаємопов'язані. Значне перевищення дебіторської заборгованості над кредиторською, а значить, вилучення з обігу значної суми коштів не перекритих залученими коштами у вигляді кредиторської заборгованості, викличе погіршення фінансового стану підприємства. Важливим в оцінюванні стану розрахунків підприємства є співвідношення рівня і динаміки дебіторської та поточної кредиторської заборгованостей (табл. 3.7 та рис. 3.6).

Таблиця 3.7

**Порівняльний аналіз дебіторської та кредиторської заборгованості
ТОВ «XXX» за 2019 – 2021 рр., тис. грн (станом на кінець року)**

Види заборгованості	Дебі-торська	Креди-торська	Перевищення заборгованості	
			дебіторської	кредиторської
2019 р.				
За товари, роботи, послуги	38881	74462	-	35581
Інша заборгованість	46495	156537	-	110042
Усього	85376	230999	-	145623
2020 р.				
За товари, роботи, послуги	47741	115537	-	67796
Інша заборгованість	79203	217972	-	138769
Усього	126944	333509	-	206565
2021 р.				
За товари, роботи, послуги	90348	93807	-	3459
Інша заборгованість	136809	284495	-	147686
Усього	227157	378302	-	151145
Відхилення: тис. грн	141781	147303	х	+5522
у %	+166,1	+63,8	х	+3,8

За результатами розрахунків видно, що протягом 2019 - 2021 рр. переважає сума кредиторська заборгованість над дебіторською на 145623 тис. грн, 206565 тис. грн та 151145 тис. грн відповідно у 2019, 2020 та 2021 рр.



**Рис. 3.5. Динаміка дебіторської та кредиторської заборгованості
ТОВ «XXX» за 2019 – 2021 рр., тис. грн**

У табл. 3.8 проведено аналіз формування, структури та динаміки показників доходів, витрат і фінансових результатів діяльності ТОВ «XXX» за інформацією форми 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт

про сукупний дохід)».

Таблиця 3.8

**Динаміка фінансових результатів діяльності ТОВ «XXX»
за 2019 – 2021 рр.**

Показник	2019 р.		2020 р.		2021 р.		Зміни 2021 р. у % 2019 р.
	сума, тис. грн	частка, %	сума, тис. грн	частка, %	сума, тис. грн	частка, %	
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	95394	х	228679	х	363548	х	в 3,8 р.б.
Операційні витрати у тому числі:	88192	100,0	209920	100,0	194291	100,0	в 2,2 р.б.
а) собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	74095	84,0	185117	88,2	178138	91,7	в 2,4 р.б.
б) адміністративні витрати	5023	5,7	6239	3,0	6853	3,5	136,4
в) витрати на збут	1681	1,9	4585	2,2	7702	4,0	в 4,6 р.б.
г) інші операційні витрати	7393	8,4	13979	6,7	1598	0,8	21,6
Валовий прибуток («-» збиток)	21299	х	43562	х	185410	х	в 8,7 р.б.
У % до чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	х	22,3	х	19,0	х	51,0	х
Інші операційні доходи	12564	х	2077	х	1185	х	9,4
Фінансовий результат від операційно діяльності	19766	х	20836	х	170442	х	в 9,6 р.б.
Фінансові та інвестиційні доходи	313	х	3	х	23	х	7,3
Фінансові та інвестиційні витрати	4693	х	2770	х	4500	х	95,9
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування	15386	х	18069	х	165965	х	в 10,8 р.б.
Чистий фінансовий результат	15386	х	18069	х	165965	х	в 10,8 р.б.
У % до чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	х	16,1	х	7,9	х	45,7	х
У % до валового прибутку	х	72,2	х	41,5	х	89,5	х

За даними табл. 3.8 у 2021 р. порівняно з 2019 р. чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) збільшився 3,8 рази, а операційні витрати – в 2,2 рази, у тому числі за рахунок зростання собівартості реалізації – в 2,4 рази, адміністративних витрат – на 36,4 %, витрат на збут на в 4,6 рази та скорочення інших операційних витрат - на 78,4 %. Результатом

такої динаміки стало зростання валового прибутку у 8,7 рази. Зміна обсягів інших операційних доходів (скоротилися на 90,6 %) на спричинило скорочення фінансового результату від операційної діяльності. Даний показник, за рахунок інших факторів, зріс на 150676 тис. грн (в 9,6 рази).

Не дивлячись на зниження обсягів фінансових та інвестиційних доходів та витрат, прибуток до оподаткування зріс з 15386 тис. грн у 2019 р. до 165965 тис. грн у 2021 р. (на 150579 тис. грн або у 10,8 рази)

У 2019 - 2021 р. чистий прибуток співпадає з прибутком до оподаткування. Динаміку показників доходів, витрат і чистого прибутку в ТОВ «XXX» за 2019 - 2021 рр. наведено на рис. 3.6.

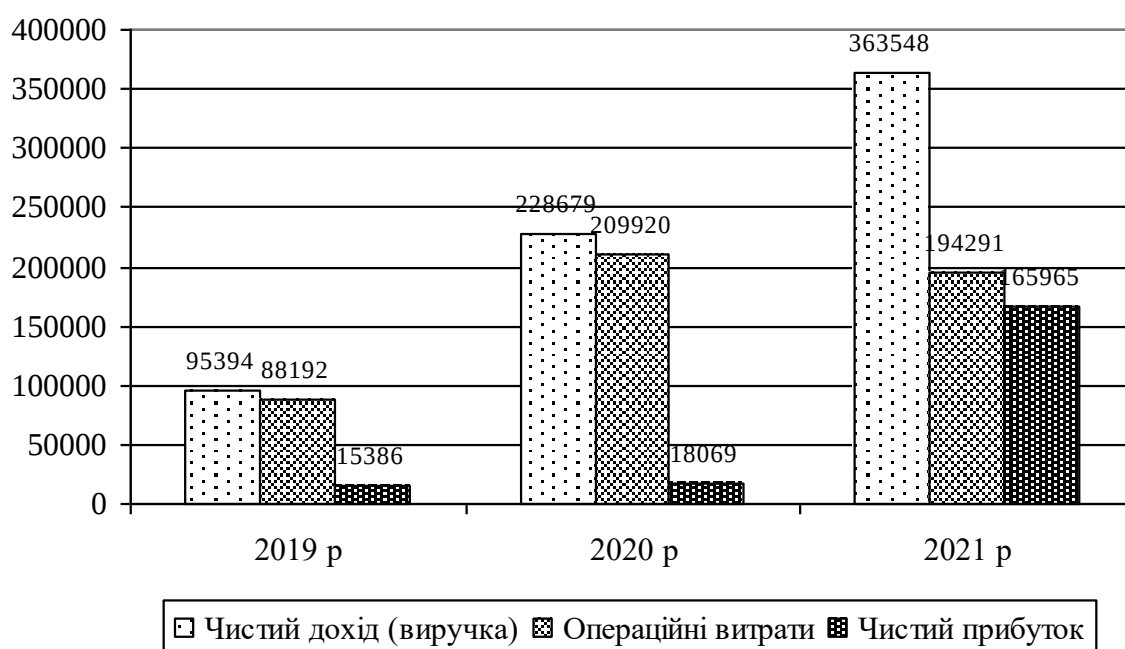


Рис. 3.6. Динаміка чистого доходу, операційних витрат та чистого фінансового результату ТОВ «XXX» за 2019 – 2021 рр., тис. грн

У 2019 р. частка чистого прибутку в чистому доході від реалізації становила 16,1 %, а у валовому прибутку – 72,2 %. У 2021 р. ці показники підвищилися відповідно до 45,7 та 89,5 %.

3.2. Аналіз використання трудових ресурсів та продуктивності праці

Конкурентоздатність підприємств залежить від дії різних чинників, одним з яких є трудовий. Адже, фундаментальну основу переваг в конкурентній боротьбі забезпечує людський чинник. Аналіз показників з праці і зарплати орієнтований на підвищення продуктивності праці. За умови зростання продуктивності праці знижується собівартість продукції, зростає прибуток.

В процесі аналізу трудових ресурсів здійснюється аналіз забезпеченості підприємства робочою силою, оцінка впливу трудових факторів на обсяг виробництва продукції; оцінка співвідношення між темпом зростання продуктивності праці і темпом зростання середньої заробітної плати.

Праця це діяльність, у процесі якої з природних ресурсів продукуються матеріальні та духовні блага. Будучи найважливішою загальнолюдською категорією, праця являє собою складне, багатоаспектне явище, що вимагає всебічного вивчення та вдосконалення. Людська праця потребує належної винагороди у вигляді заробітної плати.

Заробітна плата це основна форма оплати праці за виконану роботу або надані послуги, як правило, у грошовій формі але може бути і в натуральній. Заробітна плата є одним з елементів виробничих витрат.

Розглянемо категорії працівників, що працюють на ТОВ «XXX» на кінець 2021 р.

Таблиця 3.9

Категорії працівників ТОВ «XXX» на кінець 2021 р.

Категорія	Кількість, осіб	У % до загальної кількості працюючих
Всього працівників, з них:	151	100,0
- особи до 35 років	108	71,5
- особи віком від 35 до 60 років	36	23,8
- особи віком більше 60 років	7	4,6

Оцінка категорій працівників ТОВ «XXX» засвідчила, що у 2021 р. 75,1 % працівників належав «молоді» до 35 років, 23,8 % працівників складали особи, віком від 30 до 60 років, 4,6 % - особи прихильного віку (старші 60 років).

Наступним етапом в оцінці трудових ресурсів ТОВ «XXX» є розрахунок плинності кадрів (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Плинність кадрів ТОВ «XXX» за 2019 – 2021 рр.

Показник	Роки			Відхилення (+,-) 2021 р. від 2019 р	
	2019	2020	2021	абсолютне	відносне, %
Середньоспискова чисельність працівників, чол.	112	167	151	+39	+34,8
Кількість прийнятих працівників за рік, чол.	7	9	12	+5	+71,4
Кількість вибулих працівників за рік, чол.	4	5	7	+3	+75,0
Загальне число прийнятих і звільнених працівників, чол.	11,0	14,0	19,0	+8	+72,7
Коефіцієнт обороту з приймання	6,3	5,4	7,9	+1,7	х
Коефіцієнт обороту зі звільнення (плинності кадрів)	3,6	3,0	4,6	+1,1	х
Коефіцієнт загального обороту	9,8	8,4	12,6	+2,8	х

Оцінка рівня плинності кадрів засвідчила, що у 2021 р. порівняно з 2019 р. кількість прийнятих на роботу працівників зросла на 5 осіб, а кількість звільнених – на 3 особи. Така динаміка зазначених показників та середньоспискової чисельності працівників, дають змогу стверджувати, що коефіцієнт з прийому на роботу зріс на 1,7 %, а коефіцієнт обороту зі звільнення – на 1,1 % (рис. 3.7).

Оскільки звільнень за порушення трудової дисципліни протягом років досліджень не було, то коефіцієнт плинності кадрів співпадає з коефіцієнтом обороту по звільненню: 3,6 % у 2019 р., 3,0 у 2020 р. та 4,6 у 2021 р.

Заробітна плата перебуває в центрі уваги різних заінтересованих сторін – найманих працівників, власників, пенсійного фонду, податкових органів, профспілок, державних структур. Заробітна плата є об'єктом

наукових економічних досліджень протягом багатьох сторіч.

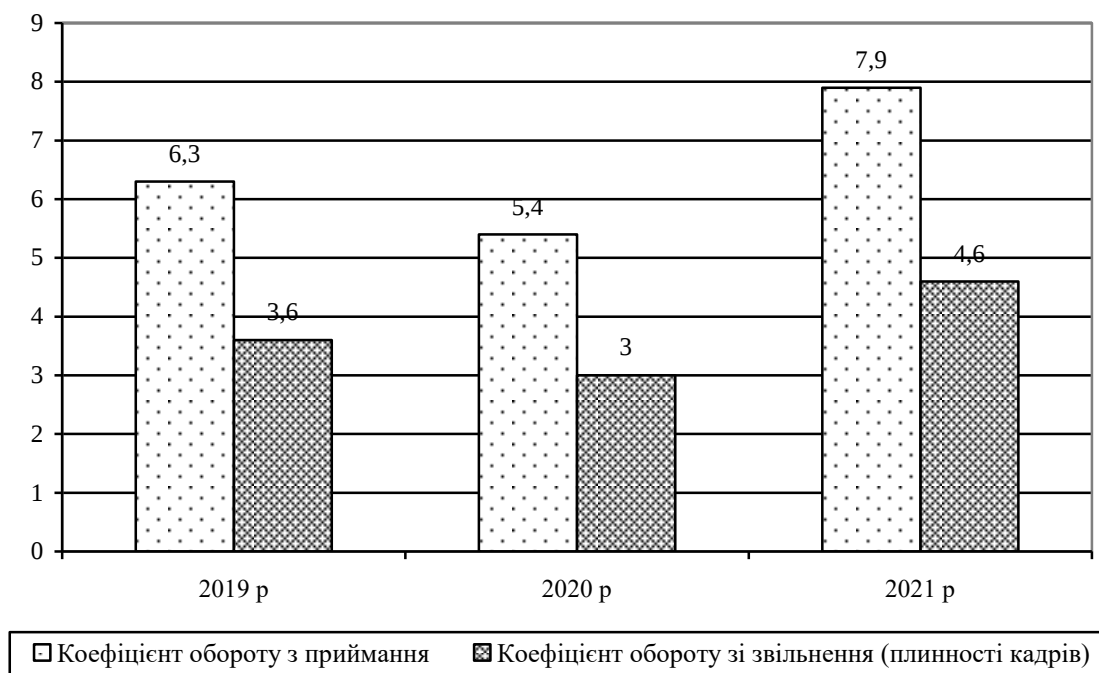


Рис. 3.7. Динаміка коефіцієнтів обороту з приймання та звільнення ТОВ «XXX» за 2019 - 2021 рр.

Зростає актуальність питань удосконалення методологічних засад обліку праці та її оплати в період глобалізації економіки, ускладнення умов господарської діяльності, посилення конкуренції в усіх сферах господарювання, запровадженням сучасних інформаційних технологій в обліковий процес.

Заробітна плата є основною формою винагороди працівників за їх працю і забезпечує їх матеріальну зацікавленість в її результатах, а також для більшості працюючих осіб є єдиним джерелом доходу.

Використавши дані статистичної звітності ТОВ «XXX» проаналізуємо динаміку середньооблікової кількості працівників, фонду оплати праці та середньомісячної зарплати (табл. 3.11).

Таким чином, для досліджуваного підприємства основною є галузь рослинництва (зернові, бобові, олійні культури), середньооблікова кількість працівників, що задіяні в галузі, у 2021 р. збільшилася порівняно з 2019 р. на

41 особу або 44,1 %.

Таблиця 3.11

Динаміка середньооблікової кількості працівників, фонду оплати праці та середньої зарплати в рослинництві у ТОВ «XXX»

Показник	Роки			Відхилення (+,-) 2021 р. від 2019 р	
	2019	2020	2021	абсолютне	відносне, %
Середньооблікова кількість працівників, зайнятих у рослинництві, осіб	93	142	134	+41	+44,1
у % до середньорічної кількості	83,0	85,0	88,7	+5,7	+6,9
ФОП в рослинництві, тис. грн	11109	26632	27016	+15907	в 2,4 р.б.
Середньомісячна зарплата працівника, зайнятого у рослинництві, грн	9954,30	15629,11	16801,00	+6846,69	+68,8

На кінець 2021 р. 88,7 % від загальної кількості працівників були задіяні в рослинництві (рис. 3.8). Фонд оплати праці зріс з 11109 тис. грн до 27016 тис. грн, тобто на 15 млн 907 тис. грн, тобто у 2,4 рази.

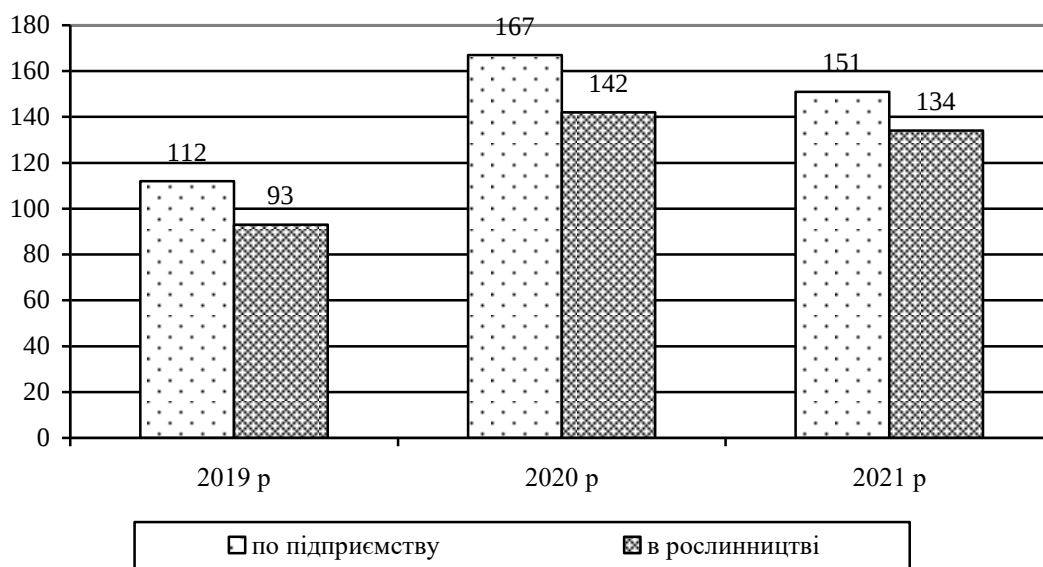


Рис. 3.8. Динаміка кількості працівників в ТОВ «XXX» за 2019 - 2021 рр. в цілому по підприємству та в галузі, осіб

Така динаміка досліджуваних показників відповідно спричинила зростання, середньомісячної зп одного працівника з 9954,30 грн до 16801 грн,

тобто на 6846,69 грн, або на 68,8 %.

Динаміка середньомісячної зарплати ТОВ «ХХХ» за 2019 - 2021 рр. представлено на рис. 3.10.

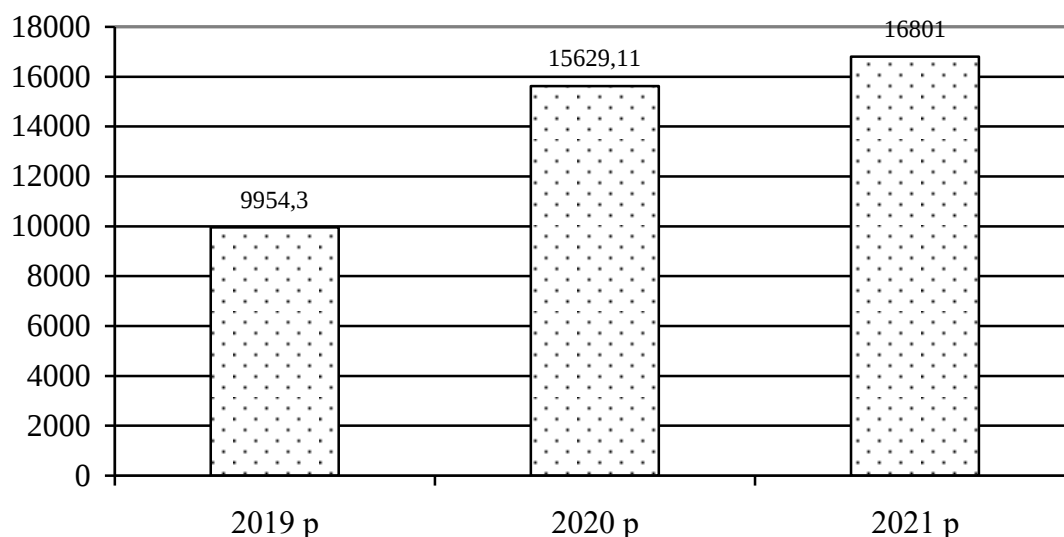


Рис. 3.9. Динаміка середньомісячної заробітної плати одного працівника у ТОВ «ХХХ» за 2019 - 2021 рр., грн

Аналіз дозволяє зробити висновок, що ТОВ «ХХХ» має задовільний рівень заробітної плати у рослинництві, а її сума, в загальному, є на рівні загальнообласних показників та мають тенденцію до зростання.

Для аналізу динаміки продуктивності праці та зарплати в рослинництві у ТОВ «ХХХ» за 2019 - 2021 рр. побудуємо табл. 3.12.

Таблиця 3.12

**Динаміка продуктивності праці та зарплати в рослинництві
у ТОВ «ХХХ» за 2019 - 2021 рр.**

Показник	Роки			Відхилення (+,-) 2020 р. від 2016 р	
	2019	2020	2021	абсолютне (+;-)	темп приросту, %
А	1	2	3	4	5
Обсяг виробництва продукції рослинництва, тис. грн.	95394	228679	363548	+268154	в 3,8 р.б.
Середньооблікова кількість праців- ників рослинництва, осіб	93	142	134	+41	+44,1

Продовж. табл. 3.12

А	1	2	3	4	5
Середньооблікова кількість по підприємству, осіб	112	167	151	+39	+34,8
Річна продуктивність праці в рослинництві, тис. грн	1025,7	1610,4	2713,0	+1687,3	в 2,6 р.б.
Річна продуктивність праці по підприємству, тис. грн	851,7	1369,3	2407,6	+1555,9	в 2,8 р.б.

Як свідчать дані табл. 3.12, у 2021 р. порівняно з 2019 р. спостерігається зростання середньооблікової кількості працівників як по галузі рослинництва (на 44,1 %), так по підприємству в цілому (на 34,8 %).

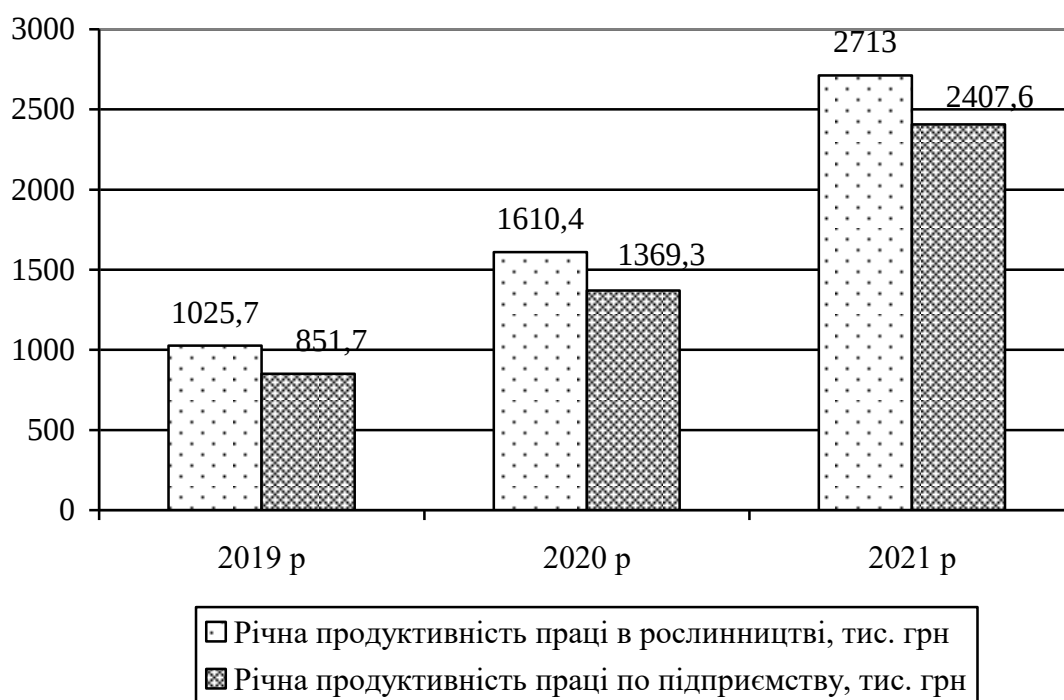


Рис. 3.10. Динаміка продуктивності праці в ТОВ «XXX»
за 2019 - 2021 рр., грн

За 2019 – 2021 рр. спостерігається збільшення річної продуктивності праці в 2,6 рази в рослинництві та в 2,8 по підприємству, обсяг виробництва продукції рослинництва збільшився на 268154 тис. грн (в 3,8 рази).

3.3. Аналіз формування фонду оплати праці та вдосконалення системи оплати праці в підприємстві

Розрахунки з оплати праці ТОВ «XXX» є, перш за все, складовою поточних зобов'язань (табл. 3.13), витрати на оплату праці складовими витрат ТОВ «XXX».

Таблиця 3.13

Динаміка та структура поточної кредиторської заборгованості

ТОВ «XXX» за 2019 - 2021 рр. (станом на кінець року)

Види зобов'язань	2019 р.		2020 р.		2021 р.		Відхилення (+;-) 2021 р. до 2019 р.		
	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	суми, тис. грн	питомої ваги, пунктів	у %
Поточна заборгованість за розрахунками за:									
довгостроковими зобов'язаннями	19368	8,6	15726	4,8	2644	0,7	-16724	-7,9	-86,3
товари, роботи, послуги	74462	33,0	115537	35,2	93807	25,2	+19345	-7,8	+26,0
розрахунками з бюджетом	768	0,3	4293	1,3	24884	6,7	+24116	+6,3	в 32,4 р.б.
розрахунками зі страхування	353	0,2	359	0,1	397	0,1	+44	-0,1	+12,5
розрахунками з оплати праці	1876	0,8	1364	0,4	2222	0,6	+346	-0,2	+18,4
одержаними авансами	8492	3,8	12474	3,8	20742	5,6	+12250	+1,8	в 2,4 р.б.
Інші поточні зобов'язання	120459	53,4	178421	54,4	228271	61,2	+107812	+7,9	+89,5
Всього	225778	100	328174	100	372967	100	+147189	х	+65,2

У 2021 р. порівняно з 2019 р. сума поточної кредиторської заборгованості ТОВ «XXX» збільшилася на 147 млн. 189 тис. грн. або на 65,2%. У складі поточних зобов'язань зниження спостерігається лише по заборгованості за довгостроковими зобов'язаннями – на 16724 тис. грн (86,3 %).

Зростання сум поточної кредиторської заборгованості відбулося в таких обсягах: за товари (роботи, послуги) – на 19345 тис. грн (26 %), за розрахунками з бюджетом – на 24116 тис. грн (32,4 рази), за страхування – на

44 тис. грн (12,5 %), з оплати праці – на 346 тис. грн (18,4 %), за одержаними авансами – на 12250 тис. грн (2,4 рази) та інших поточних зобов'язань – на 107812 тис. грн (89,3 %).

Аналізуючи структуру поточної кредиторської заборгованості ТОВ «XXX», можна зробити висновок, що протягом 2019 - 2021 рр. найбільша питома вага належала іншим поточним зобов'язанням: 53,4 % у 2019 р., 54,4 % у 2020 р. та 61,2 % у 2021 р.

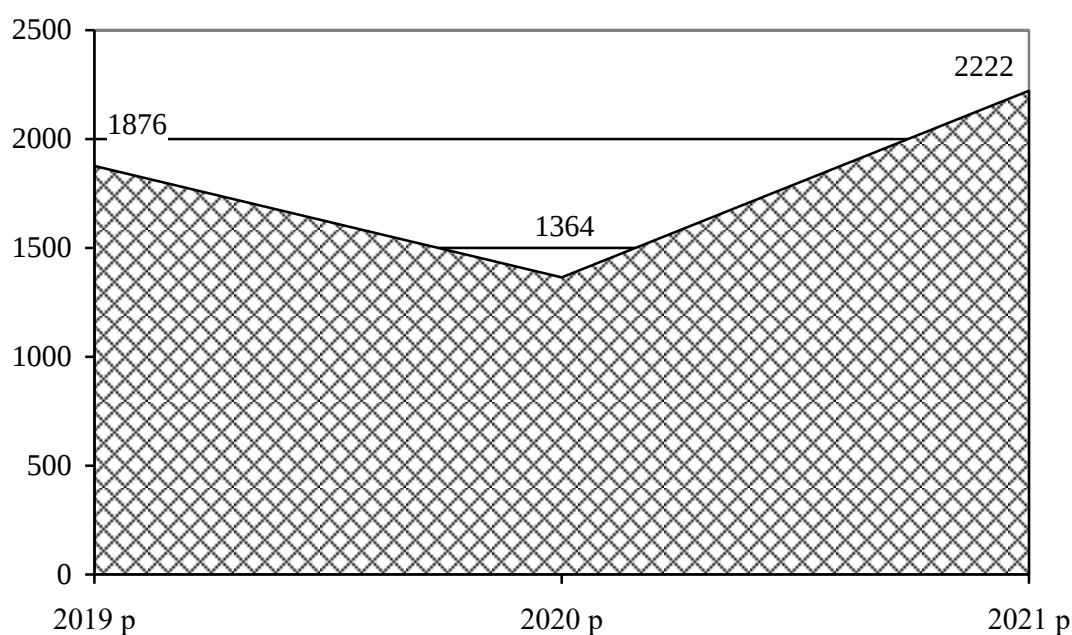


Рис. 3.11. Динаміка поточних зобов'язань з оплати праці в ТОВ «XXX» за 2019 - 2021 рр., грн

Формування витрат на оплату праці залежить від категорії працюючих, так як оплата праці робітників найбільше підлягає впливу обсягу випуску продукції (при відрядній оплаті праці) або відпрацьованого часу (при погодинній оплаті праці); оплата праці керівників і спеціалістів визначається за встановленим посадовим окладом і безпосередньо з обсягом випуску продукції не пов'язана.

Витрати на оплату праці є складовою операційних витрат ТОВ «XXX», які за змістом групують в розрізі економічними елементами та статтями витрат.

Під економічними елементами витрат розуміють сутність економічно однорідних витрат у грошовому виразі за їх видами (це групування дозволяє відповісти на питання, які витрати за елементами витрачено за даний звітний період). Групування за елементами витрат дозволяє отримувати інформацію про величину витрат в залежності від їх економічного змісту.

Групування за статтями витрат ТОВ «XXX» використовується для поділу витрат за видами, що дає можливість здійснювати ретроспективний контроль за витратами з точки зору їх призначення.

Використавши дані «Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід)» проаналізуємо склад, структуру та динаміку операційних витрат за елементами ТОВ «XXX» за допомогою даних табл. 3.14.

Таблиця 3.14

**Динаміка та структура елементів операційних витрат
ТОВ «XXX» за 2019 - 2021 рр.**

Елементи витрат	2019 р.		2020 р.		2021 р.		Зміни 2021 р. (+, -) до 2019 р.		
	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	у % до під- сумку	сума, тис. грн	у % до під- сумку	суми, тис. грн	пито- мої ваги, пун- ктів	у %
Матеріальні затрати	67576	42,7	93362	42,4	115286	43,9	+47710	+1,2	+70,6
Витрати на оплату праці	20975	13,2	24602	11,2	28715	10,9	+7740	-2,3	+36,9
Відрахування на соціальні заходи	4564	2,9	5301	2,4	6153	2,3	+1589	-0,5	+34,8
Амортизація	20266	12,8	20555	9,3	28979	11,0	+8713	-1,8	+43,0
Інші операційні витрати	44929	28,4	76125	34,6	83674	31,8	+38745	+3,5	+86,2
Разом	158310	100,0	219945	100,0	262807	100,0	+104497	x	+66,0

Отже, загальна сума операційних витрат за елементами ТОВ «XXX» збільшилася у 2021 р. порівняно з 2019 р. на 104497 тис. грн, або на 66,0 % за рахунок всіх складових: матеріальних витрат на 47710 тис. грн (70,6 %), витрат на оплату праці 7740 тис. грн (36,9 %), відрахувань на ЄСВ 1589 тис. грн (34,8 %), амортизаційних відрахувань - на 8713 тис. грн (43 %), інших операційних витрат - на 38745 тис. грн або на 86,2 %.

У структурі витрат за елементами ТОВ «XXX» протягом

досліджуваних років переважає частка матеріальних витрат, на кінець 2021 року вона склала 43,9 %.

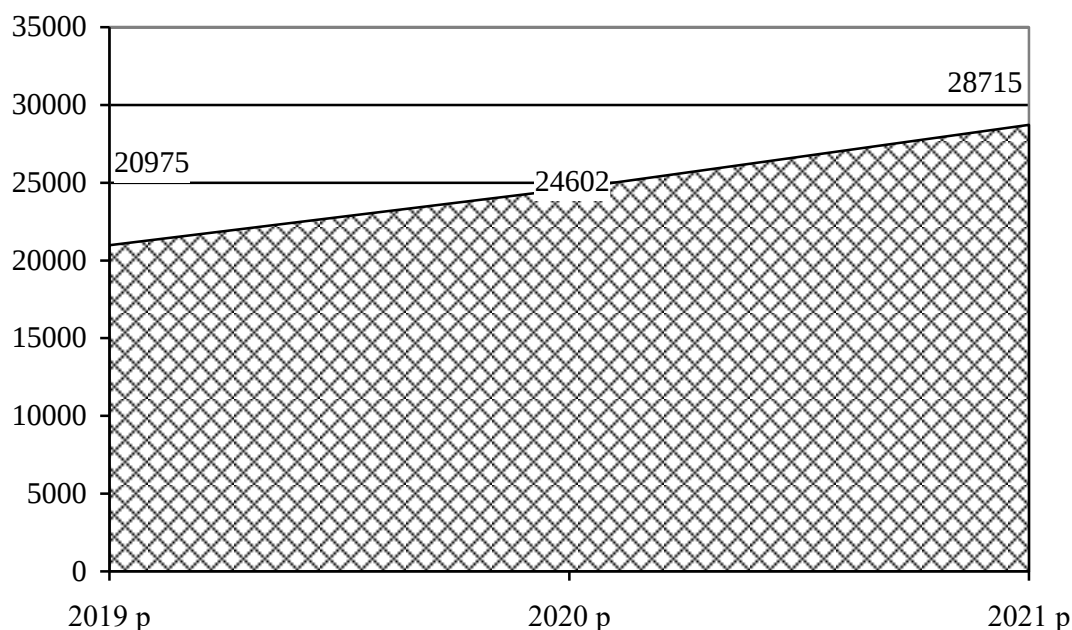


Рис. 3.12. Динаміка витрат на оплату праці в ТОВ «XXX» за 2019 - 2021 рр., грн

Відмітимо високу частку інших операційних витрат у їх структурі за елементами, зокрема у 2021 році вона склала 31,8 %, що на 3,5 пунктів більше порівняно з 2019 роком.

Витрати на оплату праці є складовою операційних витрат підприємства та собівартості виробленої продукції.

Собівартість виробленої продукції рослинництва – це всі витрати, затратені на виробництво певного виду продукції (кукурудза на зерно, соя). До її складу входять: витрати на оплату праці (рахунок 66); відрахування на соціальні заходи (єдиний соціальний внесок – рахунок 651); матеріальні витрати (матеріали сільськогосподарського призначення – рахунок 208, паливо-мастильні матеріали – рахунок 203, запасні частини – рахунок 207, малоцінні та швидкозношувані предмети – рахунок 22 та інші); амортизація необоротних активів (рахунок 13); інші витрати – всі інші витрати, які не обліковані вище.

Форма 50 с.-г. «Основні економічні показники роботи сільгосп підприємств» за 2019 – 2021 рр. ТОВ «XXX» містить інформацію про собівартість в розрізі виробленої продукції та статей витрат. Проаналізуємо динаміку (табл. 3.15) та структуру витрат на виробництво продукції рослинництва ТОВ «XXX».

Таблиця 3.15

**Динаміка та структура витрат на виробництво основної продукції
рослинництва ТОВ «XXX» за 2019 - 2021 рр.**

Культура	прямі матеріальні витрати		прямі витрати на оплату праці		інші прямі та ЗВВ		Всього
	суми, тис. грн	у % до підсумку	суми, тис. грн	у % до підсумку	суми, тис. грн	у % до підсумку	
2019 рік							
Кукурудза на зерно	11613,7	44,9	2556,4	30,1	13837,1	39,2	28007
Боби сої	4127,4	16,0	1833,8	21,6	6548,2	18,6	12509
Насіння соняшнику	7026,8	27,2	3200,4	37,7	10733,0	30,4	20960
Культури овочеві відкритого ґрунту	2930,7	11,3	852,7	10,0	3994,5	11,3	7778
Культури плодові	140,2	0,5	51,5	0,6	179,2	0,5	371
Всього:	25838,8	100,0	8494,8	100,0	35292,0	100,0	69626
2020 рік							
Кукурудза на зерно	50865,0	64,3	12611,2	53,1	33742,8	62,3	97219
Боби сої	5400,3	6,8	2385,8	10,1	5195,7	9,6	12982
Насіння соняшнику	12079,7	15,3	5031,8	21,2	11716,4	21,6	28828
Картопля	7561,8	9,6	2030,5	8,6	1998,3	3,7	11591
Культури овочеві відкритого ґрунту	2973,4	3,8	1511,2	6,4	1237,5	974,0	5722
Культури плодові	226,5	0,3	165,3	0,7	237,5	0,4	629
Всього:	79106,7	100,0	23735,8	100,0	54128,2	1071,7	156971
2021 рік							
Кукурудза на зерно	5816,3	15,6	11257,3	46,1	38011,1	64,5	55085
Боби сої	5398,3	14,5	2854,9	11,7	5411,0	9,2	13664
Насіння соняшнику	15621,6	42,0	6961,6	28,5	12354,6	21,0	34938
Картопля	8415,2	22,6	2201,3	9,0	2001,2	3,4	12618
Культури овочеві відкритого ґрунту	1814,3	4,9	987,4	4,0	1012,4	1,7	3814
Культури плодові	154,1	0,4	132,6	0,5	145,5	0,2	432
Всього:	37219,8	100,0	24395,1	100,0	58935,8	100,0	120551
Відхилення (+/-) 2021 р до 2019 р.							
тис. грн	+11381	х	+15900	х	+23644	х	+50925
у %	+44,0	х	в 2,9 рази	х	+67,0	х	+73,1

Отже, витрати на виробництво продукції рослинництва ТОВ «XXX» збільшилися у 2021 р. порівняно з 2019 р. на 50925 тис. грн., або на 73,1 %. Ця зміна відбулася за рахунок зростання прямих матеріальних витрат на

11381 тис. грн, або на 44 %, витрат на оплату праці на 15900 тис. грн, або в 2,9 рази, інших прямих витрат на 23644 тис. грн, або на 67,0 %.

У структурі витрат на виробництво продукції рослинництва переважає частка матеріальних витрат. Зокрема, на кінець 2021 року вона склала 39,3 %, що на 4,9 пункти менше порівняно з 2019 роком. Частка ж витрат на оплату праці склала у 2021 році 21,4 %, що на 2,8 пункти вище порівняно з 2019 роком.

Важливим напрямом аналізу розрахунків з оплати праці є визначення впливу факторів на зміну фонду оплати праці з використанням детермінованих факторних моделей. Наприклад, факторний аналіз фонду оплати праці проведемо за допомогою двофакторної мультиплікативної моделі:

$$\text{ФОП} = \text{ЧП} \times \text{ЗП} \times 12, \quad (3.1)$$

де ФОП – фонд оплати праці, тис. грн;

ЧП – середньооблікова кількість працівників, осіб;

ЗП – середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.

Розрахунки за допомогою способу абсолютних різниць мають таку послідовність.

Загальна зміна (+,-) фонду оплати праці, тис. грн:

$$\Delta \text{ФОП} = \text{ФОП}_1 - \text{ФОП}_0, \quad (3.2)$$

у тому числі за рахунок факторів:

1) середньооблікової кількості працівників:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{ЧП}} = (\text{ЧП}_1 - \text{ЧП}_0) \times \text{ЗП}_0 \times 12; \quad (3.3)$$

2) середньомісячної заробітної плати одного працівника:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{ЗП}} = \text{ЧП}_1 \times (\text{ЗП}_1 - \text{ЗП}_0) \times 12. \quad (3.4)$$

За інформацією форми № 50-сг проведемо факторний аналіз фонду оплати праці в рослинництві у ТОВ «XXX» за 2019 р. та 2021 р. (табл. 3.16).

Таким чином, у галузі рослинництва загальна зміна фонду оплати праці ТОВ «XXX» у 2021 році порівняно з 2019 роком склала 1 млн 907 тис. грн., що є результатом підвищення середньомісячної заробітної плати на 6864,69

грн, при зростанні кількості працівників у галузі на 41 особу.

Таблиця 3.16

**Факторний аналіз фонду оплати праці в рослинництві ТОВ «XXX» за
2019 р. та 2021 р.**

Показник	Середньооблікова кількість працівників, осіб			Середньомісячна заробітна плата, грн		
	2019 р.	2021 р.	відхилення (+,-)	2019 р.	2021 р.	відхилення (+,-)
Рослинництво	93	134	+41	9954,30	16801	+6846,69

Продовж. табл. 3.16

Показник	Фонд оплати праці, тис. грн		Зміна (+,-) фонду оплати праці, тис. грн		
	2019 р.	2021 р.	загальна	у т. ч. за рахунок факторів	
				кількості працівників	заробітної плати
Рослинництво	11109	27016	+15907	+4897	+11010

В результаті: за рахунок збільшення кількості працюючих ТОВ «XXX», фонд оплати праці збільшився на 4897 тис. грн, за рахунок зростання середньомісячної зарплати, фонд оплати праці зріс на 11010 тис. грн.

Іншим прикладом факторного аналізу фонду оплати праці ТОВ «XXX» є визначення впливу чистого доходів і зарплатоємності на зміну цього показника за допомогою двофакторної мультиплікативної моделі:

$$\text{ФОП} = \text{ЧД} \times \text{ЗЄ}, \quad (3.5)$$

де ФОП – фонд оплати праці, тис. грн;

ЧД – чистий дохід від реалізації продукції рослинництва, тис. грн;

ЗЄ – зарплатоємність (припадає фонду оплати праці у розрахунку на 1 грн чистого доходу), грн/грн.

Розрахунки за факторним аналізом фонду оплати праці ТОВ «XXX» проведемо за допомогою способу ланцюгових підстановок із використанням інформації табл. 3.17.

Таблиця 3.17

**Вихідна інформація для факторного аналізу фонду оплати праці в
рослинництві ТОВ «XXX» за 2019 р. та 2021 р.**

Показник	Умовне позна- чення	Роки		Відхилення 2021 р. (+,-) до 2019 р.	
		2019	2021	абсо- лютне	віднос- не, %
Чистий дохід від реалізації продукції рослинництва тис. грн	ОВ	95394	363548	+268154	в 3,8 р.б.
Фонд оплати праці, тис. грн	ФОП	11109	27016	+15907	в 2,4 р.б.
Зарплатоємність, грн.	ЗЄ	0,12	0,07	-0,04	-36,2

Розрахунок умовного показника фонду оплати праці ТОВ «XXX», тис. грн:

$$\text{ФОП}_{\text{ум}} = \text{ЧД}_1 \times \text{ЗЄ}_0; \quad (3.6)$$

$$\text{ФОП}_{\text{ум}} = 363548 * 0,12 = 43625,76.$$

Загальна зміна (+,-) фонду оплати праці ТОВ «XXX», тис. грн:

$$\Delta \text{ФОП} = \text{ФОП}_1 - \text{ФОП}_0, \quad (3.7)$$

$$\Delta \text{ФОП} = 27016 - 11109 = 15907.$$

у тому числі за рахунок факторів:

1) чистого доходу від реалізації ТОВ «XXX»:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{чд}} = \text{ФОП}_{\text{ум}} - \text{ФОП}_0; \quad (3.8)$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{чд}} = 43625,76 - 15907 = 27718,76;$$

2) зарплатоємності:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{зє}} = \text{ФОП}_1 - \text{ФОП}_{\text{ум}}; \quad (3.9)$$

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{зє}} = 27016 - 43625,76 = -1669,76.$$

Отже, у результаті збільшення чистого доходу від реалізації продукції на в 3,8 рази, фонд оплати праці ТОВ «XXX» збільшився на 27718,76 тис. грн., скорочення показника зарплатоємності на 0,04 грн, або на 36,2 %, сприяло скороченню фонду оплати праці на 1669,76 тис. грн.

Одним з головних принципів стимулювання до праці є матеріальна зацікавленість працівників. Процедура формування системи оплати праці, її розроблення і реалізація передбачають чітке визначення мети і завдань

системи оплати праці. Адже для працівника завжди є і надалі залишатиметься головним джерелом доходу зарплата.

При належній організації оплати праці на підприємстві може бути забезпечений прямий і необхідний зв'язок доходів з кількістю і якістю витраченої праці. Саме за її допомогою оцінюється кваліфікація працівника, складність виконуваної ним роботи, обсяг та кількість вироблених матеріальних благ, наданих послуг.

Тобто, показники оплати праці дають загальне уявлення про внутрішню діяльність сільськогосподарських підприємств та виступають засобом контролю за мірою праці.

Удосконалення оплати праці на підприємстві матиме вищу ефективність за умови дотримання наступних принципів:

- відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
- залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;
- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства;
- відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці.

ВИСНОВКИ

1. Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають інтереси всіх учасників трудового процесу

2. Підприємства самостійно розробляють і затверджують форми й системи оплати праці: тарифні ставки й посадові оклади, відрядні розцінки, премії, надбавки і доплати за умовами, передбаченими договором.

3. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, підприємець управляє інтенсивністю і якістю праці конкретного працівника, об'єднаних одним виробничим процесом і спільністю умов праці. Правильно підібрана система заробітної 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.

4. Дослідження проводилося на матеріалах ТОВ «XXX» Полтавського району Полтавської області. Підприємство є сільськогосподарським товаровиробником, основним видом діяльності є вирощування зернових культур (крім рису), бобових і насіння олійних культур. Результати аналізу фінансово-господарської діяльності засвідчили як позитивні так і негативні тенденції його діяльності.

В бухгалтерії ТОВ «XXX» здійснюється розподіл облікової роботи за функціональними відділами і за конкретними виконавцями. При

функціональній організації, структурні підрозділи бухгалтерії створюються за ділянками облікової роботи. Функціональний розподіл робіт дозволяє мати повне уявлення про хід облікових робіт, а до об'єктів, що обліковуються, створює умови для повного та рівномірного завантаження кожного облікового працівника.

5. 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 необлікового 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).

Аналітичний облік розрахунків за заробітною платою має стільки ж рахунків, скільки працюючих на підприємстві за обліковим складом, тобто це облік розрахунків за заробітною платою по кожному працюючому окремо.

6. Оцінка категорій працівників ТОВ «XXX» засвідчила, що у 2021 р. 75,1 % працівників належав «молоді» до 35 років, 23,8 % працівників складали особи, віком від 30 до 60 років, 4,6 % - особи прихильного віку (старші 60 років).

Аналіз рівня плинності кадрів ТОВ «XXX» засвідчила, що у 2021 р. порівняно з 2019 р. кількість прийнятих на роботу працівників зросла на 5 осіб, а кількість звільнених – на 3 особи. Така динаміка зазначених показників та середньоспискової чисельності працівників, дають змогу стверджувати, що коефіцієнт з прийому на роботу зріс на 1,7 %, а коефіцієнт обороту зі звільнення – на 1,1 %. Оскільки звільнень за порушення трудової дисципліни протягом років досліджень не було, то коефіцієнт плинності кадрів співпадає з коефіцієнтом обороту по звільненню: 3,6 % у 2019 р., 3,0 у 2020 р. та 4,6 у 2021 р.

Оскільки, для ТОВ «XXX» основною є галузь рослинництва (зернові, бобові, олійні культури), середньооблікова кількість працівників, що задіяні

в галузі, у 2021 р. збільшилася порівняно з 2019 р. на 41 особу або 44,1 %. На кінець 2021 р. 88,7 % від загальної кількості працівників були задіяні в рослинництві. Фонд оплати праці зріс з 11109 тис. грн до 27016 тис. грн, тобто на 15 млн 907 тис. грн, тобто у 2,4 рази.

Крім того, за 2019 – 2021 рр. спостерігається збільшення річної продуктивності праці в 2,6 рази в рослинництві та в 2,8 по підприємству, обсяг виробництва продукції рослинництва збільшився на 268154 тис. грн (в 3,8 рази).

На основі систематизації проведених досліджень рекомендується:

- доповнити Наказ про облікову політику в частині, що стосується оплати праці;
- скласти графік документообороту;
- для чіткого розуміння працівниками бухгалтерії своїх обов’язків, вважаємо за доцільне ввести на підприємстві практику застосування посадової інструкції, адже це дозволить чітко виокремити вид виконуваної роботи робітників та в майбутньому уникнути спірних ситуацій;
- розглянути доцільність створення резерву на відпустки;
- здійснювати постійний контроль за чисельністю персоналу та використанням робочого часу; правильністю документального оформлення виробітку працівників;
- накопичувати інформацію про виплати працівникам на рахунках обліку за видами виплат та термінами їх здійснення у складі зобов’язань (в тому числі забезпечень) у розрізі категорій працівників;
- доповнити субрахунки до рахунку 66 позиціями, що пропонуються в роботі.