

ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет обліку та фінансів
Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти
магістр

на тему: «Методика обліку, аналіз та контроль витрат на оплату праці»

Виконав: здобувач вищої освіти
за освітньою програмою
Облік і оподаткування
спеціальності 071 Облік і оподаткування
ступеня вищої освіти магістр
групи 1
Шрамковська І. Є.
Керівник: Сіренко О. В.
Рецензент: Черниш М. Р.

Полтава 2024 року

ЗМІСТ

	ст.
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ.....	8
1.1 Економічний зміст обліку витрат на плату праці.....	8
1.2. Стан дослідженості проблеми та наукові напрями її вирішення.....	16
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ.....	25
2.1. Організаційно-правові засади діяльності та облікова політика підприємства	25
2.2. Облік витрат на оплату праці та відображення інформації у звітності.....	34
2.3. Внутрішньогосподарський контроль витрат на оплату праці.....	41
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ.....	49
3.1. Фінансово-економічний стан суб'єкта господарювання	49
3.2. Аналіз використання трудових ресурсів та продуктивності праці.....	59
3.3. Аналіз формування фонду оплати праці та вдосконалення системи оплати праці в підприємстві.....	67
ВИСНОВКИ.....	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	80
ДОДАТКИ.....	91

ВСТУП

Актуальність теми. Формування якісної системи організації та обліку розрахунків із персоналом в контексті оплати праці є ключовим аспектом управління сучасним підприємством. Впровадження такої системи стає принциповим елементом мотивації працівників, підтримки платіжної дисципліни та умовою ефективного використання праці як виробничого ресурсу. Це, в свою чергу, є обов'язковою умовою для стабільного отримання прибутку та забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Якісна організація розрахунків із персоналом вимагає належної інформаційної підтримки, що підкреслює актуальність організації обліку таких розрахункових операцій. Саме облік повинен забезпечити інформаційну базу для прийняття оперативних і дієвих управлінських рішень.

Тож, облік витрат на оплату праці є критично важливим, оскільки: необхідний для складання фінансової звітності. Це допомагає підприємствам правильно оцінювати свої витрати і прибутки; дозволяє підприємствам ефективно планувати бюджет, прогнозувати майбутні витрати та оптимізувати фінансові ресурси; виявляє перевитрати, аналізуючи їх причини та є підставою для вживання відповідних заходів; дозволяє оцінити ефективність роботи працівників і співвідносити їхню продуктивність з витратами; допомагає підприємствам дотримуватися трудового законодавства, уникати штрафів і санкцій; прозорість у витратах на оплату праці може підвищити довіру працівників до керівництва і зміцнити їхню мотивацію; розуміння структури витрат на оплату праці дозволяє розробляти стратегії управління персоналом і підвищувати конкурентоспроможність підприємства.

Отже, облік витрат на оплату праці - це не лише фінансова необхідність, а й важливий інструмент для стратегічного управління підприємством.

Мета та завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи полягає в обґрунтуванні теоретичних та організаційно-методичних положень обліку, контролю та аналізу витрат на оплату праці.

Для досягнення головної мети були поставлені та вирішені наступні завдання:

- розглянути економічну сутність витрат на оплату праці, їх місце у виробничій собівартості продукції;
- визначити значення і завдання обліку, контролю та аналізу витрат на оплату праці;
- дослідити порядок документального оформлення витрат на оплату праці, організації синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці;
- дослідити систему внутрішньогосподарського контролю витрат на оплату праці;
- проаналізувати показники фінансово-господарської діяльності досліджуваного підприємства – ТОВ «XXXXX»;
- провести аналіз витрат на оплату праці, як складової виробничих витрат та розрахунків з оплати праці як складової кредиторської заборгованості.

Предмет і об’єкт дослідження. Предметом дослідження є процеси обліку, контролю та економічного аналізу витрат на оплату праці та розрахунків з персоналом у товаристві «XXXXX» Кременчуцького району. Об’єктом дослідження є інформаційно – аналітичного забезпечення господарських операцій щодо розрахунків з персоналом та витрат на оплату праці.

Методи дослідження. Методи наукового дослідження базуються на теоретико-методологічних засадах, що включають індуктивний та діалектичний методи, які дозволяють досліджувати економічну суть трудових ресурсів і фонду оплати праці, чинну нормативно-правову базу, а також методику обліку, аналізу і аудиту в цій сфері. Інформаційною основою наукового дослідження є нормативно-правові документи, наукові праці економістів з питань обліку, аналізу й контролю витрат на оплату праці, матеріали наукових періодичних видань, конференцій, статистичні збірники, дані первинного обліку, реєстри та звітність досліджуваного підприємства за 2021-2023 рр.

Наукова новизна одержаних результатів:

- 1) представлено алгоритм реєстрації інформації про розрахунки з оплати праці у бухгалтерському обліку від первинної документації до складання фінансової звітності. Дотримання запропонованої моделі забезпечить отримання достовірної та правдивої інформації, що дозволить користувачам звітності приймати обґрунтовані та виважені управлінські рішення;
- 2) уточнено процедурні аспекти порядку формування виробничої собівартості сільськогосподарських підприємств;
- 3) враховуючи особливості сільськогосподарського виробництва і з метою забезпечення раціональної організації обліку, визначення величини витрат і здійснення контролю за формуванням собівартості продукції, важливе значення має науково обґрунтована класифікація витрат. Запропоновано встановити класифікаційні ознаки задля впорядкування поглядів на структуру фонду оплати праці. Класифікація витрат досить важлива для обліку та повинна цілком і повністю підпорядковуватись завданням фінансового обліку.

Практичне значення одержаних результатів полягає розроблені в ній рекомендації та пропозиції спрямовані на вдосконалення методики обліку, контролю і аналізу витрат на оплату праці і можуть бути впроваджені в господарську діяльність досліджуваного підприємства.

Апробації результатів дослідження. Підсумки наукового дослідження доповідались, обговорювались автором й одержали схвалення на засіданні науково-практичній конференції студентів за результатами проходження виробничих та технологічних практик по спеціальностях. VIII Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством» (м. Полтава, ПДАУ, 28-29 березня 2024 р.).

Публікації. Основні положення дослідження викладено у 3 працях, опублікованих за результатами науково-практичних конференцій, загальним обсягом 1,2 др. арк.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

1.1. Економічний зміст витрат на оплату праці

Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства. Як економічне явище заробітна плата виникла тоді, коли у суспільстві з'явилися роботодавці-власники та наймані працівники. Проблематика нашого дослідження пов'язана саме з процесом розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата». Проблематика організації оплати праці та напрямів її вдосконалення є предметом науково-практичних досліджень Д. П. Богині, О. А. Грішної, А. М. Колота, А. В. Кроленка, С. В. Кривенко, О. І. Матвійчук, В. М. Новикова, Л. Г. Ткаченко.

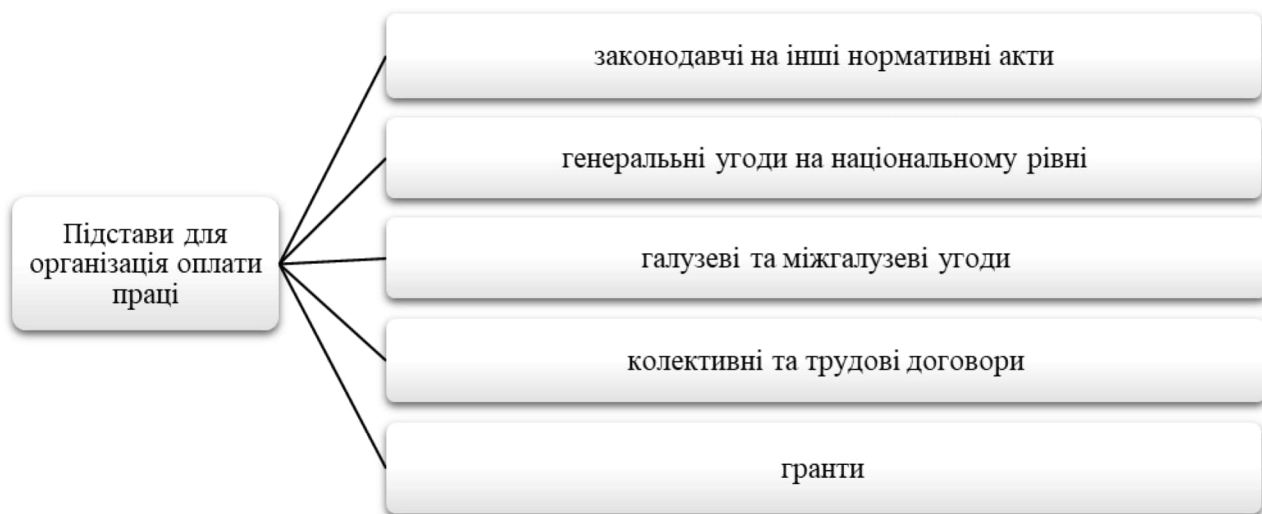


Рис. 1.1. Організація оплати праці

З правової точки зору більшість дослідників (Н. В. Болотіна, О. І. Валецька, І. М. Зуб, І. В. Лаптій, В. О. Прокопенко) вважає, що термін «оплата праці» ширший, а його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових

засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду.

Під час детального аналізування Закону України «Про оплату праці», глави 7 КЗпП, Закону України «Про колективні договори та угоди» виявили, що поняття заробітної плати та оплати праці не можна вважати синонімами, тому що вони мають суттєві відмінності. На думку А. М. Колота, оплата праці є синонімом не заробітної плати, а поняття «організація заробітної плати».

Оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (надані послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору [3, с. 16]. Тоді як заробітна плата ототожнюється з предметом, оплата праці є системою відносин, механізмів та способів, тобто певним процесом.

В сучасних умовах все більше почали застосовуватися нові підходи до оплати праці й стимулювання її ефективності передбачають поступовий перехід від традиційних систем та їх заміну на оплату праці, яка складається з двох компонентів: базової ставки і додаткових стимулюючих виплат, що залежать від індивідуальних результатів та або ефективності роботи підрозділу або компанії [1].

У західних фірмах в даний час спостерігається тенденція до індивідуального встановлення заробітної плати, яка зводиться до:– визначення певного розміру мінімального річного заробітку кожному працівнику з урахуванням усіх винагород;

- неоднакового підвищення заробітної плати у межах пропонованого приросту її загального фонду;
- відмови від індексації у зв'язку із зростанням цін;
- врахування при визначенні персональних надбавок персональних заслуг працівників, а не їх стажу;
- регламентацію процедури урахування заслуг.

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 або у локальних документах (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Форми оплати праці

Форми оплати праці		
Відрядна	Почасова	
Базується на кількості виробленої продукції	Базується на кількості відпрацьованого часу	
Система оплати праці — це сукупність положень та правил, на основі яких формується грошова винагорода для працівників на підприємстві за виконання визначених для конкретної посади трудових обов'язків.		
Пряма відрядна (зарплата розраховується за розцінками з одиницю продукції)	Почасова - преміальна	Проста почасова (тарифна ставка (оклад кількість відпрацьованого часу))
Відрядно-преміальна (зарплата розраховується за розцінками + премія)		Погодинна оплата (добуток годинної тарифної ставки на кількість відпрацьованих годин)
Відрядно-прогресивна(зарплата розраховується за розцінками по нормі + підвищені розцінки понад норму)		Поденна оплата (добуток денної тарифної ставки на кількість відпрацьованих днів)
Непряма відрядна (зарплата обслуговуючого персоналу рахується залежно від зарплати основних працівників)		Місячна оплата (виходячи із окладу та фактично відпрацьованих робочих днів)
Акордна (оплата за виконану роботу встановлюється за весь комплекс робіт, а не одиницю продукції)		

Тарифна система являє собою сукупність нормативів, що регулюють основну частину заробітної плати працівників і службовців. Вона відображає поділ працівників за професіями, спеціальностями та кваліфікацією. Основними елементами тарифної системи є тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців, тарифні сітки та ставки і схеми посадових окладів, або єдина тарифна сітка.

Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці - суми нарахувань працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Складові фонду оплати праці

До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат.		
Фонд оплати праці складається з:		
фонду основної заробітної плати;	фонду додаткової заробітної плати;	інших заохочувальних та компенсаційних виплат.
тарифна ставка, посадовий оклад; комісійні від реалізації продукції; гонорар, авторська винагорода штатним працівникам; оплата праці за час перебування у відрядженні (не плутати з добовими й компенсацією проїду житла — вони в зарплату не входять); оплата за профнавчання інших працівників; вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці; інші види нарахувань	премії, відсоткові або комісійні винагороди; оплата роботи в надурочний час, святкові та неробочі дні; оплата днів відпочинку; індексація заробітної плати; відпустка за поточний та наступний місяць, компенсація минулих відпусток; додаткові відпустки; суміщення професій, розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; робота у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці; інтенсивність праці; робота в нічний час; висока професійна майстерність; класність водіям транспортних засобів; знання та використання в роботі іноземної мови; доплата за науковий ступінь, вчене звання; доплата до розміру мінімальної зарплати; інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством	винагороди та заохочення, що мають одноразовий характер, наприклад річна премія чи премія за виконання певного важливого завдання; матеріальна допомога, що має систематичний характер, наприклад матеріальна допомога на оздоровлення при виході у відпустку у медпрацівників, педагогічних працівників, науково-педагогічних працівників і держслужбовців; виплати соціального характеру, наприклад оплата добровільного страхування працівників (особистого, майнового), дотації на харчування працівників у буфетах/їдальнях, вартість путівок; інші заохочувальні та компенсаційні виплати

У сучасних економічних умовах кожне підприємство може самостійно розробляти тарифну систему, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод згідно з чинним законодавством. Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник використовується для визначення кількості розрядів за кожною професією (спеціальністю),

складності робіт (їх тарифної групи), кваліфікаційних розрядів робітникам; забезпечення єдності в оплаті праці робітників, які мають однакову кваліфікацію; складання програм з підготовки і підвищення кваліфікації робітників.

Тарифна сітка як важливий елемент тарифної системи слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності. Вона містить певну кількість розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. За ст. 96 КЗпП тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Економічний зміст витрат на оплату праці полягає в тому, що ці витрати являють собою грошові виплати, які підприємство здійснює своїм працівникам за виконану роботу.

Це одна з основних статей витрат для будь-якої організації, яка має найманих працівників. Витрати на оплату праці забезпечують створення та розподіл доходів серед працівників, що у свою чергу стимулює трудову активність та підвищує ефективність виробництва.

Ключові аспекти економічного змісту витрат на оплату праці:

1. Прямі і непрямі витрати: витрати на оплату праці можуть бути як прямими (за конкретні види робіт чи виробництво певних товарів), так і непрямими (адміністративні та допоміжні функції).

2. Трудові ресурси як фактор виробництва: витрати на оплату праці є компенсацією за використання трудових ресурсів. Праця є одним з основних факторів виробництва поряд з капіталом і землею.

3. Частина загальних витрат підприємства: витрати на оплату праці займають значну частину у структурі загальних витрат підприємства, що може варіюватися залежно від галузі, організаційної форми та виробничих процесів.

4. Підвищення продуктивності праці: витрати на оплату праці можуть бути взаємопов'язані з продуктивністю праці. Збільшення заробітної плати або

поліпшення умов праці можуть сприяти зростанню продуктивності.

5. Складові витрат на оплату праці: до основних складових витрат на оплату праці відносяться заробітна плата, премії, надбавки, соціальні виплати (відпустки, лікарняні, пенсії тощо).

6. Вплив на фінансовий результат підприємства: витрати на оплату праці безпосередньо впливають на фінансові результати підприємства. Вони визначають собівартість продукції і можуть впливати на конкурентоспроможність і рентабельність бізнесу.

7. Взаємозв'язок з економічними умовами: рівень оплати праці залежить від економічної ситуації в країні, інфляції, стану ринку праці, державної політики (мінімальна заробітна плата, соціальні стандарти) [31].

Згідно з НП (С) БО 16 «Витрати» [43] до складу елементу витрат «Витрати на оплату праці» включається заробітна плата за окладами і тарифами, премії та заохочення, матеріальна допомога, компенсаційні виплати, оплата відпусток та іншого невідпрацьованого часу, інші витрати на оплату праці (рис. 1.2).

Закон України «Про оплату праці» виокремлює такі види витрат за видами: основні виплати; додаткові виплати; інші заохочувальні та компенсаційні виплати. За формами даний закон виділяє такі види витрат, як: погодинна заробітна плата; відрядна заробітна плата.

Кодекс законів про працю виділяє витрати на оплату праці в залежності від обраної підприємством форми здійснення оплати праці (пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна, акордно-преміальна, колективна відрядна).

НПСБО 26 «Виплати працівникам» виділяє витрати на оплату праці: поточні, при звільненні, по закінченні трудової діяльності [44].

В той же час НПСБО 16 «Витрати» за статтями калькуляції собівартості розділяє витрати на оплату праці на такі підгрупи:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;

- інші виплати працівникам;
- відрахування на соціальні заходи.

Говорячи про конкретний об'єкт обліку, тут слід виділити прямі витрати на непрямі. Орієнтуючись на центри відповідальності, витрати на оплату праці діляться в розрізі структурних підрозділів підприємства.



Рис. 1.2. Класифікація витрат на оплату праці [25, 43, 44, 53]

Така класифікація передбачена у звітності з праці і нормативних документах. У цілях калькулювання у більшості випадків вона доповнюється розподілом за напрямками витрат та видами продукції, а для контролю і нарахування заробітної плати - за структурними підрозділами бригадами, цехами, виробництвами, процесами, по підприємству в цілому.

Однак прийнята класифікація характеризується занадто загальними ознаками і мало придатна для управління. Наприклад, у ній немає інформації за такими процесами управління, як витрати на набір, відбір та скорочення

чисельності; витрати, які пов'язані з процесами планування та нормування чисельності персоналу і праці.

На рис. 1.3 наведені основні особливості обліку витрат на оплату праці згідно з трудовим, податковим та бухгалтерським законодавством.

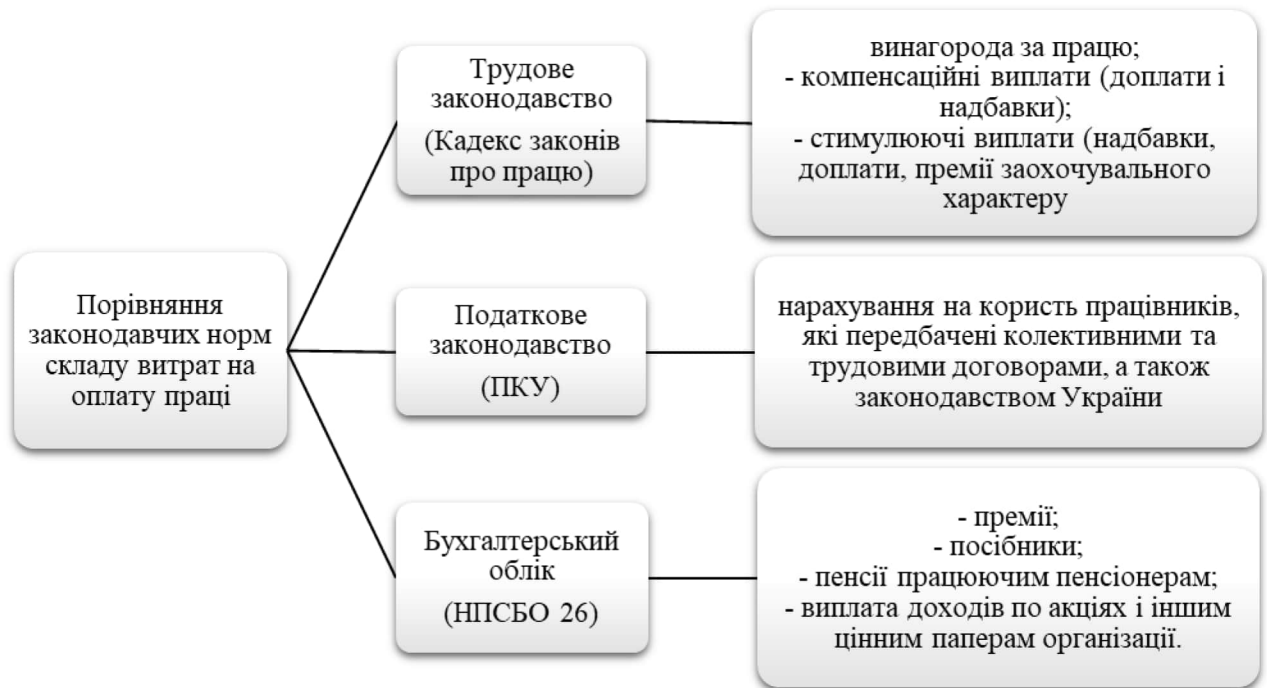


Рис. 1.3. Порівняння складових витрат на оплату праці та їх визнання з точки зору трудового, податкового та бухгалтерського законодавства

Як бачимо, нормативно-правове поле регулювання оплати праці та її обліку характеризується наявністю різних регулюючих документів, положення яких не завжди характеризуються узгодженістю та урегульованістю, що є однією з проблем під час визнання таких видів витрат у системі обліку та відображення у звітності. Основні аспекти заробітної плати згідно з нормативно правовою базою за 2024рік представлено у додатку А.1, А.2, А.3, А.4.

Таким чином, витрати на оплату праці є важливим елементом економічної діяльності підприємств і мають значний вплив на їх фінансові результати, а також на соціальне становище працівників.

1.2. Стан дослідженості проблеми та наукові напрями її вирішення

Аналіз наукових досліджень для удосконалення обліку розрахунків з оплати праці важливий з кількох причин:

1. Актуальність методів: наукові дослідження часто представляють новітні методи та технології, які можуть покращити точність та ефективність обліку.

2. Кращі практики: дослідження можуть висвітлювати успішні практики інших підприємств або галузей, що дозволяє впроваджувати їх у власну діяльність.

3. Емпіричні дані: наукові роботи надають дані та факти, які можуть обґрунтувати необхідні зміни в облікових процесах, підвищуючи їх обґрунтованість.

4. Зменшення ризиків: вивчення результатів досліджень допомагає виявляти потенційні ризики та проблеми в обліку, що дозволяє їх своєчасно усунути.

5. Інновації: наука часто є джерелом інновацій, які можуть поліпшити облікові системи і зробити їх більш адаптивними до змінюваних умов.

6. Зміни в законодавстві: дослідження можуть містити аналіз впливу нових законодавчих норм, що дозволяє підприємствам залишатися у правовому полі.

7. Підвищення конкурентоспроможності: використання новітніх наукових розробок може допомогти підприємствам бути більш конкурентоспроможними, впроваджуючи ефективніші облікові практики.

Аналіз наукових досліджень забезпечує системний підхід до удосконалення обліку, що є ключовим для успішного управління підприємством. Тому, у табл. 1.3 систематизовано основні проблемні питання обліку розрахунків з оплати праці та можливі шляхи їх рішення, на підставі опрацьованих наукових джерел. Ці заходи допоможуть оптимізувати процеси

обліку та звітності, покращити умови праці, а також забезпечити відповідність законодавству.

Таблиця 1.3

**Систематизація наукових праць у частині удосконалення обліку
розрахунків з оплати праці**

Джерело	Проблемні питання	Шляхи вирішення
1	2	3
[38]	1. Сутність заробітної плати: необхідність глибшого розуміння економічної суті заробітної плати та її впливу на облік.	1. Удосконалення визначень: Розробити чіткі визначення для понять «заробітна плата» та «оплата праці», що допоможе в управлінні та обліку
	2. Відмінності між поняттями: непрозорість у визначенні та взаємозв'язках між термінами «заробітна плата» та «оплата праці», що ускладнює управлінські рішення.	2. Аналіз законодавства: провести глибокий аналіз законодавчого регулювання обліку та звітності, з метою виявлення прогалин і їх усунення.
	3. Законодавче регулювання: невідповідність між законодавчими нормами та практикою обліку й звітності, що стосується оплати праці.	3. Оцінка мінімальної заробітної плати: порівняти мінімальну заробітну плату в Україні з європейськими нормами, щоб визначити напрямки для її підвищення відповідно до законодавчих вимог.
	4. Мінімальна заробітна плата: порушення норм законодавства щодо встановлення мінімальної заробітної плати в Україні в порівнянні з європейськими стандартами.	4. Вдосконалення обліку: запропонувати конкретні шляхи покращення організації обліку заробітної плати, враховуючи сучасні вимоги і практики.
[15]	1. Складність обліку: Облік праці та заробітної плати є однією з найскладніших ділянок у системі обліку, що потребує спеціального підходу.	1. Впровадження гнучких тарифів: розробити систему гнучкої заробітної плати, що враховує індивідуальні трудові досягнення працівників, для підвищення їхньої мотивації.
	2. Вплив законодавчих змін: постійні зміни у законодавстві вимагають гнучкості та швидкого реагування на них у процесі обліку.	2. Деталізація аналітичних рахунків: розширити аналітичні рахунки до рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», щоб забезпечити менеджерів необхідною інформацією для прийняття оперативних управлінських рішень.
	3. Недостатня деталізація інформації: брак аналітичних даних у розрахунках за виплатами ускладнює управлінське прийняття рішень.	3. Спростити документообіг: оптимізувати документообіг шляхом чіткішого визначення форм оплати праці в наказах про облікову політику та впровадження спрощених процедур для первинного відображення робочого часу.
	4. Складний документообіг: складна система документообігу ускладнює процес обліку і контролю.	

1	2	3
[42]	1. Неповнота інформації: система обліку заробітної плати не завжди надає якісну інформацію для аналізу, контролю та управління витратами.	1. Покращення інформаційної підтримки: організація обліку заробітної плати має стати надійним джерелом якісної інформації для управлінських рішень.
	2. Ефективність функцій заробітної плати: необхідність реалізації функцій заробітної плати для підвищення ефективності системи оплати праці.	2. Визначення основних функцій: упровадження функцій заробітної плати (відтворювальна, регулююча, стимулююча, соціальна) для підвищення її ефективності.
	3. Структура заробітної плати: відсутність чіткої структури та відповідності законодавству може ускладнити облік.	3. Структуризація заробітної плати: провести детальний аналіз структури заробітної плати відповідно до діючих норм і запропонувати аналітичні рахунки для покращення обліку.
	4. Перевантаження облікового апарату: надмірна кількість субрахунків ускладнює облік, зменшує корисність інформації та збільшує навантаження на працівників.	4. Оптимізація субрахунків: зменшити кількість субрахунків та зосередитися на найважливіших показниках (основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, заохочувальні виплати) для спрощення облікових процесів.
	5. Недостатня відповідність потребам управління: субрахунки можуть не відповідати вимогам управлінського персоналу в частині використання інформації.	5. Адаптація документообігу: постійно аналізувати та удосконалювати документообіг, орієнтуючись на зміни в законодавстві та потреби підприємства.
	6. Зміни в законодавстві: постійні зміни в нормативно-правовій базі потребують адаптації облікових систем.	6. Навчання облікових працівників: проводити навчання та підвищення кваліфікації обліковців для забезпечення ефективного управління системою обліку заробітної плати.
[32]	1. Складність обліку заробітної плати: облік праці та заробітної плати є трудомістким процесом, який вимагає значних зусиль та ресурсів.	1. Оптимізація обліку: вдосконалення системи обліку витрат на оплату праці, щоб вона відповідала законодавству і забезпечувала надійну інформацію для управлінських рішень
	2. Вплив на ефективність підприємства: неправильне нарахування заробітної плати може негативно позначитися на якості праці та загальних витратах підприємства.	2. Зв'язок між заробітною платою та результатами праці: розробка системи, яка б дозволяла нарахування заробітної плати на основі досягнень працівників, стимулюючи їх до підвищення ефективності.
	3. Необхідність достовірності інформації: важливість формування достовірної інформації для податкового та статистичного обліку, що залежить від якісного обліку оплати праці.	3. Реформа системи оплати праці: перегляд принципів організації оплати праці для створення мотиваційного механізму, який би підвищував трудову активність працівників.

1	2	3
[32]	4. Залежність заробітної плати від результатів праці: існуючі системи можуть не стимулювати ефективність праці, оскільки нарахування заробітної плати не завжди враховує результати діяльності працівників.	4. Подальші дослідження: визначення нових завдань для досліджень, спрямованих на покращення системи оплати праці, що має враховувати сучасні виклики та потреби підприємств.
[2]	1. Невизначеність у класифікації витрат: відсутність чіткої класифікації витрат на виробництво може ускладнювати облік і управління ними.	1. Розробка чіткої класифікації витрат: необхідно створити детальну класифікацію витрат, що дозволить спростити їх облік і управління.
	2. Складність обліку витрат: витрати на виробництво можуть бути складними для обліку, що ускладнює калькулювання собівартості продукції.	2. Удосконалення методів обліку: запровадження нових систем і методів обліку витрат, що допоможуть більш точно калькулювати собівартість продукції.
	3. Недостатня ефективність управління витратами: відсутність системних підходів до управління витратами може призводити до неефективності фінансово-господарської діяльності.	3. Впровадження системи управління витратами: розробка теоретико-методичних засад управління витратами, які будуть адаптовані до конкретних умов підприємства.
	4. Вплив зовнішніх і внутрішніх чинників: чинники, що впливають на витрати, можуть бути недостатньо проаналізовані, що ускладнює прийняття рішень.	4. Аналіз чинників впливу: проведення глибокого аналізу внутрішніх і зовнішніх чинників, що впливають на витрати, для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.
		5. Підвищення обізнаності персоналу: навчання працівників методам управління витратами та обліку.
[64]	1. Складність обліку заробітної плати: процес обліку заробітної плати є трудомістким і вимагає значних зусиль через обробку великої кількості первинних даних та однотипних операцій.	1. Автоматизація обліку: впровадження автоматизованих систем обліку робочого часу підвищення ефективності обробки даних.
	2. Зміни в умовах праці: пандемія Covid-19 вплинула на формати роботи, що ускладнює облік заробітної плати, особливо в умовах дистанційної роботи та зростання витрат на лікарняні.	2. Удосконалення робочих місць: забезпечення комп'ютерною технікою та програмним забезпеченням для полегшення облікових процедур і зменшення паперової роботи.
	3. Необхідність автоматизації: традиційні методи обліку застаріли, що підкреслює потребу у впровадженні автоматизованих систем.	3. Розробка програми аудиту: створення програми аудиту обліку заробітної плати, що включає перевірку наявності договорів, правильності оформлення документів і нарахувань.
	4. Відсутність належного контролю: нехтування перевіркою первинних документів та правильності нарахувань може призвести до фінансових помилок і проблем з податковим обліком.	4. Створення резерву лікарняних: впровадження резервів для лікарняних допоможе рівномірно розподілити витрати підприємств.

1	2	3
[64]		5. Ведення окремих субрахунків: запровадження субрахунків для стимулювання праці, щоб забезпечити зручний аналіз їхнього впливу на продуктивність.
[7]	1. Зміна індексу реальної заробітної плати: аналіз індексу реальної заробітної плати в Україні вказує на проблеми в утриманні достатнього рівня доходів працівників у контексті інфляції.	1. Удосконалення обліку заробітної плати: облік має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці та оптимальному використанню робочого часу.
	2. Двосторонній підхід до заробітної плати: заробітна плата сприймається по-різному: для працівника - це основне джерело доходу, а для роботодавця — значна стаття витрат, що впливає на собівартість продукції.	2. Підвищення зацікавленості працівників: запровадження нових інструментів матеріального та нематеріального заохочення для працівників, щоб стимулювати їх активність та ефективність.
	3. Регуляція відносин: Система обліку заробітної плати повинна бути організована так, щоб регулювати відносини між працівниками та роботодавцями, проте це часто не реалізується на практиці.	3. Адаптація системи оплати праці: розробка і впровадження механізмів, які б забезпечували баланс між витратами на оплату праці для роботодавців і доходами для працівників, з урахуванням інфляційних процесів.
[12]	1. Складність обліку заробітної плати: облік праці та заробітної плати є однією з найскладніших ділянок обліку, що потребує точних і оперативних даних.	1. Удосконалення організації обліку: розробка нових методик та процедур, які б забезпечували точність і оперативність даних обліку заробітної плати.
	2. Різні інтереси зацікавлених сторін: заробітна плата має різне значення для найманих працівників, власників, державних структур та інших учасників, що ускладнює процес її обліку та нарахування.	2. Аналіз потреб зацікавлених сторін: визначення і врахування інтересів всіх учасників процесу для покращення системи нарахування заробітної плати.
	3. Повільність нарахування: затримки у нарахуванні та утриманні заробітної плати можуть негативно вплинути на інтереси всіх учасників, що потребує вдосконалення процесів.	3. Підвищення оперативності нарахувань: запровадження автоматизованих систем обліку, які дозволять зменшити час на обробку даних і підвищити швидкість нарахування заробітної плати.
		4. Контроль за витратами: впровадження заходів для моніторингу змін у чисельності працівників і витратах робочого часу, що забезпечить більш ефективне управління трудовими ресурсами.

1	2	3
[61]	1. Трудомісткість обліку оплати праці: процес обліку пов'язаний з обробкою великої кількості первинних документів, що ускладнює управління інформацією.	1. Удосконалення реєстрів обліку: Провести перегляд та оновлення реєстрів журнально-ордерної форми, щоб вони відповідали практиці облікового процесу аграрних підприємств.
	2. Непридатність існуючих реєстрів: Діючі реєстри журнально-ордерної форми обліку не завжди відповідають сучасним вимогам та потребам аграрних підприємств.	2. Адаптація методичних рекомендацій: зміни в реєстрах мають бути супроводжені адаптацією Методичних рекомендацій для полегшення їх використання в обліковій практиці.
	3. Зміни в нормативно-правовому забезпеченні: актуалізація нормативних актів потребує перегляду та вдосконалення облікових реєстрів.	3. Оновлення Плану рахунків: внести корективи в План рахунків бухгалтерського обліку, зокрема в частині, що стосується оплати праці, для підвищення рівня деталізації обліку.
		4. Покращення інформаційного забезпечення: використання вдосконалених реєстрів дозволить забезпечити оперативне та повне фіксування всіх господарських операцій, що підвищить інформативність облікової системи.
[4]	1. Недостатня інформативна база: Визначення витрат на оплату праці потребує чіткої інформаційної бази, яка може бути недостатньо структурованою або неактуальною.	1. Створення чіткої інформаційної бази: Розробити стандартизовані форми збору та обробки даних про витрати на оплату праці, що забезпечить точність і своєчасність аналізу
	2. Відсутність універсальної методики: методика аналізу витрат на оплату праці є індивідуальною для кожного підприємства, що ускладнює стандартизацію процесу.	2. Індивідуалізація методик: розробити рекомендації щодо адаптації методик аналізу витрат на оплату праці відповідно до специфіки кожного підприємства, враховуючи його цілі та стратегії.
	3. Обмежене використання факторного аналізу: у ряді випадків недостатня увага приділяється моделюванню та факторному аналізу, що може обмежити виявлення резервів підвищення продуктивності.	3. Покращення факторного аналізу: запровадити систематичне використання факторного аналізу та моделювання для виявлення резервів підвищення продуктивності праці, що дозволить більш ефективно управляти витратами.
		4. Контроль і управління виплатами: встановити чіткі етапи контролю та управління заробітною платою, що допоможе організувати ефективну систему управління на підприємстві.

Актуальні зміни в регулюванні оплати праці під час війни відображають необхідність адаптації до нових умов. Важливо, щоб роботодавці і працівники були обізнані про свої права та обов'язки, щоб зберігати стабільність і підтримувати економіку країни в цей складний час.

Ось основні з них:

1. Зміни в законодавстві: прийнято ряд нових законів і внесено зміни до існуючих, щоб адаптувати трудові відносини до умов воєнного стану. Це включає правила, що регулюють виплату заробітної плати, доплати та компенсації.

2. Призупинення виплат: в окремих випадках, зокрема через неможливість здійснення діяльності, роботодавці можуть призупинити виплату заробітної плати. Однак це не означає, що зарплата не нараховується, якщо працівники виконують свої обов'язки.

3. Право на надбавки та премії: законодавство не позбавляє працівників права на доплати, надбавки і премії, навіть в умовах війни. Ці гарантії залишаються в силі.

4. Гнучкий графік роботи: багато підприємств переходять на гнучкий графік або дистанційну роботу, що також може вплинути на умови оплати праці.

5. Охорона праці: зміни в законодавстві також стосуються безпеки на робочому місці. Роботодавці зобов'язані забезпечити належні умови праці, особливо в небезпечних зонах.

6. Додаткові компенсації: у деяких випадках законодавство передбачає виплату компенсацій для працівників, які зазнали втрат через військові дії.

7. Підтримка підприємств: держава намагається підтримувати бізнес через різні програми, що можуть включати субсидії на оплату праці або зниження податкового навантаження [10, 13, 28, 39, 46, 54, 55, 56].

Тож, змін, які стосувалися розрахунків з персоналом, організацією їх праці у військовий час і т.п. було дуже багато.

Наприклад, на платформі <https://online.novaposhta.education/blog/vse-pro->

oplatu-praci-pid-chas-vijni-oglyad-osnovnih-zmin [10] стаття присвячена огляду законодавчих змін, пов'язаних з військовим станом. Тут розглянуто питання щодо законодавчого регулювання, порядку встановлення оплати праці, змін умов праці, відтермінування виплат та про інші зміни. Автори зазначають, що введення воєнного стану та повномасштабне вторгнення держави-агресора вплинули на життя майже кожного українця, що спонукало до прийняття змін і нових законів для врегулювання нових умов. Трудові відносини також зазнали змін: в деяких випадках роботодавці отримали більше прав, а в інших - працівники.

У будь-якому разі рішення щодо звільнення, відтермінування виплат або введення простою повинні бути обґрунтованими і базуватися на реальних причинах, пов'язаних із бойовими діями. Якщо таких причин немає, рекомендуємо продовжувати працювати у звичному режимі, підтримуючи як економіку країни, так і працівників, забезпечуючи їх робочими місцями!

Пилипенко Галина [39], юрист, на платформі <https://biz.ligazakon.net/>, консультує з питань правильності документування відносини із працівниками, нарахуванням та виплатою їм заробітної плати, якщо робота не виконується з причини неявки, неможливістю працівника виконувати роботу, зупинення роботи підприємства, простою, віддаленим виконанням роботи працівником, мобілізацією. Авторка зазначає, що введення воєнного стану не знімає з роботодавця обов'язку виплачувати заробітну плату або середню заробітну плату працівникам, які продовжують виконувати свою роботу, або в тих випадках, коли законом передбачено відповідні нарахування та виплати. Тобто, за невиплату заробітної плати, як і у мирний час, може постати питання про притягнення уповноваженої особи роботодавця до відповідальності.

Л.В. Гуцаленко в своїх дослідженнях також виокремлює ряд проблемних питань, що стосуються обліку оплати праці. В тим автор більшу увагу зосереджує на здійсненні контролю над використанням робочого часу, що може суттєво підвищити рівень продуктивності праці. Крім того, важливого значення має здійснення в установлені терміни всіх розрахунків із працівниками і

службовцями із заробітної плати та інших виплат та забезпечення належного обліку й контролю над використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяють для оплати праці [15].

На сьогодні актуальними є зміни щодо звітування з ПДФО та оподаткування військовим збором. А саме: з 1 січня 2025 р. всі податкові агенти повинні подавати щомісячну звітність з ЄСВ, ПДФО та ВЗ. До кінця 2024 р. ця звітність подається щоквартально. ФОПи вперше подаватимуть звітність про сплату ВЗ в річному звіті за 2024 рік, починаючи з 1 жовтня. Ставка військового збору на доходи фізичних осіб, включно із зарплатою, зростає з 1,5 % до 5 %.

Таким чином, облік витрат на оплату праці є критично важливим для ефективного управління підприємством та його стабільного розвитку.

РОЗДІЛ 2

ОБЛІК І ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

2.1. Організаційно-правові засади діяльності та облікова політика підприємства

Згідно Статуту підприємства товариство з обмеженою відповідальністю «XXXXXX» (далі – ТОВ «XXXXXX»), створено у відповідності до законодавства України для здійснення господарської, фінансово-інвестиційної, комерційної та іншої діяльності з метою отримання прибутку. Тобто тема дослідження є актуальною.

Предмет діяльності ТОВ «XXXXXX»: виробництво продукції рослинництва, її заготівля, зберігання на складах, транспортування та реалізація зернових та технічних культур, закупівля товарно-матеріальних цінностей, в т.ч. в населення за готівку; оренда земельних ділянок сільськогосподарського призначення для ведення товарного виробництва на підставі вкладених договорів; надання послуг в сільському господарстві для фермерських та особистих господарств.

Мета діяльності ТОВ «XXXXXX» – здійснювати самостійну, систематичну, на власний ризик господарську діяльність з метою одержання прибутку, наступного його розподілу між учасниками та досягнення економічних та соціальних результатів.

Досягнення мети діяльності ТОВ «XXXXXX» забезпечується здійсненням наступних видів діяльності:

- а) вирощування продукції рослинництва, її заготівля, переробка;
- б) надання робіт та послуг в сільському господарстві;
- в) заготівля шляхом закупки сільгосппродукції (рослинництва) у населення, селянсько-фермерських господарств та інших підприємств за готівковий та безготівковий розрахунок.

Для характеристики діяльності ТОВ «XXXXX» доцільно також проаналізувати ефективність виробництва основних культур, які вирощує підприємство – табл. 2.1. Умовні позначення: посівна площа (П), урожайність (У), валовий збір (ВЗ), виробнича собівартість (ВСб), собівартість 1 ц (Сб).

Таблиця 2.1

**Динаміка показників виробництва сільськогосподарських культур
ТОВ «XXXXX» за 2021– 2023 рр.**

Показники	Роки			Відхилення (+;-) 2023 р. до 2021 р.	
	2021	2022	2023	абсолютне	відносне, %
Соняшник					
П, га	750,5	355,99	1485,21	+734,71	+97,9
У, ц/га	17,1	37,5	19,9	+2,8	+16,3
ВЗ, ц	12816,4	13332,7	29531,9	+16715,5	у 2,3 р.
ВСб, тис. грн	15623,7	13431,7	25146,1	+9522,4	+60,9
Сб, грн	1219,04	1007,43	851,49	-367,55	-30,2
Соя					
П, га	455,62	1040	1542,74	+1087,12	У 3,4 р.
У, ц/га	27,3	19,2	26,3	-1,0	-3,6
ВЗ, ц	12449,1	20004,2	40587,3	+28138,2	У 3,3 р.
ВСб, тис. грн	14821,9	24177	39900	+25078,1	У 2,7 р.
Сб, грн	1190,6	1208,6	983,07	-207,53	-17,4

Аналіз динаміки показників вирощування технічних культур у 2023 році порівняно з 2021 роком показав як позитивну, так і негативну тенденцію. Зокрема:

- показники ефективності вирощування соняшнику має тенденцію до зростання, про що свідчить розширення посівних площ з 750,5 га у 2021 році до 1485,21 га у 2023 році (на 97,9 %), при цьому урожайність зростала з 17,1 ц/га у 2021 році до 19,9 ц/га у 2023 році, логічно, що валовий збір зріс у 2023 році порівняно з 2021 роком у 2,3 рази. Щодо витрат на виробництво насіння соняшнику, то сума зросла по всій продукції на 60,9 %, тоді як 1 ц знизилася на 30,2 %;

- аналогічна ситуація спостерігається по вирощуванню сої: посівна площа у 2023 році складала 455,62 га, тоді як у звітному році – 1542,74 га, тобто її зростання склало 1087,12 га, натомість урожайність знизилася на 1 ц/га,

валовий збір зріс – у 3,3 га, витрати на виробництво зросли на 25 млн 78 тис. грн (у 2,7 рази, тоді як)собівартість 1 ц знизилася на 207,53 грн, або на 17,4 %.

Проведемо аналіз основних економічних показників ефективності виробництва зернових культур ТОВ «XXXXX» за допомогою даних табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Динаміка показників економічної ефективності виробництва технічних культур ТОВ «XXXXX» за 2021 - 2023 рр.

Показники	Роки			Відхилення (+;-) 2023 р. до 2021 р.	
	2021	2022	2023	абсолютне	відносне, %
Соняшник					
Кількість реалізованої продукції, ц	7160	15339	14010	+6850	+95,7
Собівартість 1 ц реалізації, грн	1210,06	536,72	890,48	-319,58	-26,4
Ціна реалізації 1 ц, грн.	1712,25	2327,63	2674,53	+962,28	+56,2
Прибуток (збиток) 1 ц, грн.	502,19	1790,91	1784,04	+1281,85	У 3,6 р.
Рівень рентабельності, %	41,5	333,7	200,34	+158,8	х
Соя					
Кількість реалізованої продукції, ц	15090	2580	34712	+19622	У 2,3 р.
Собівартість 1 ц реалізації, грн.	1288,00	1129,77	1001,05	-286,95	-22,3
Ціна реалізації 1 ц, грн.	2173,75	2912,28	2618,01	+444,25	+20,4
Прибуток (збиток) 1 ц, грн.	885,75	1782,51	1616,95	+731,20	+82,6
Рівень рентабельності, %	68,8	157,8	161,53	+92,7	х

Динаміка показників економічної ефективності виробництва та реалізації соняшнику показав, що кількість реалізованої продукції зросла на 6850 ц, або на 95,7 %, собівартість 1 ц реалізації знизилася на 319,58 грн, або на 26,4 %, при цьому ціна реалізації зросла на 962,28 грн, або на 56,2 %. Внаслідок випереджаючого зростання ціни реалізації проти собівартості, прибуток від реалізації 1 ц насіння соняшнику зріс на 1281,85 грн, рівень рентабельності у 2021 році 41,5 %, тоді як у 2023 році рівень рентабельності склав 200,34 %.

Виробництво сої також є прибутковим з позитивною динамікою: кількість реалізованої продукції зросла на 19622 ц, або у 2,3 рази. За рахунок випереджаючих темпів зростання ціни (на 20,4 %) порівняно з темпами зниження собівартості 1 ц (22,3 %), прибуток 1 ц зріс на 731,20 грн, або на

82,6 %, рівень рентабельності на 92,7 пункти.

Облікова політика ТОВ «XXXXX» є сукупністю правил, які регулюють ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності відповідно до національних стандартів бухгалтерії та цілей підприємства.

Документальне оформлення цієї політики здійснюється у вигляді Наказу про облікову політику, що регламентує організацію облікового процесу на підприємстві. Цей важливий нормативний документ готується керівником бухгалтерської служби та затверджується керівником підприємства, забезпечуючи точне відображення господарських операцій і їх узагальнення у фінансовій звітності.

Облікова політика має велике значення для всіх видів підприємницької діяльності - виробничої, комерційної, грошово-кредитної, банківської, страхової, для всіх галузей та підгалузей господарювання - промисловості, сільського господарства, будівництва тощо і скрізь вона має свої особливості. Проте її вихідні положення є єдиними для всіх - отримання оптимізованої у довгостроковому плані норми прибутку (рис. 2.1).

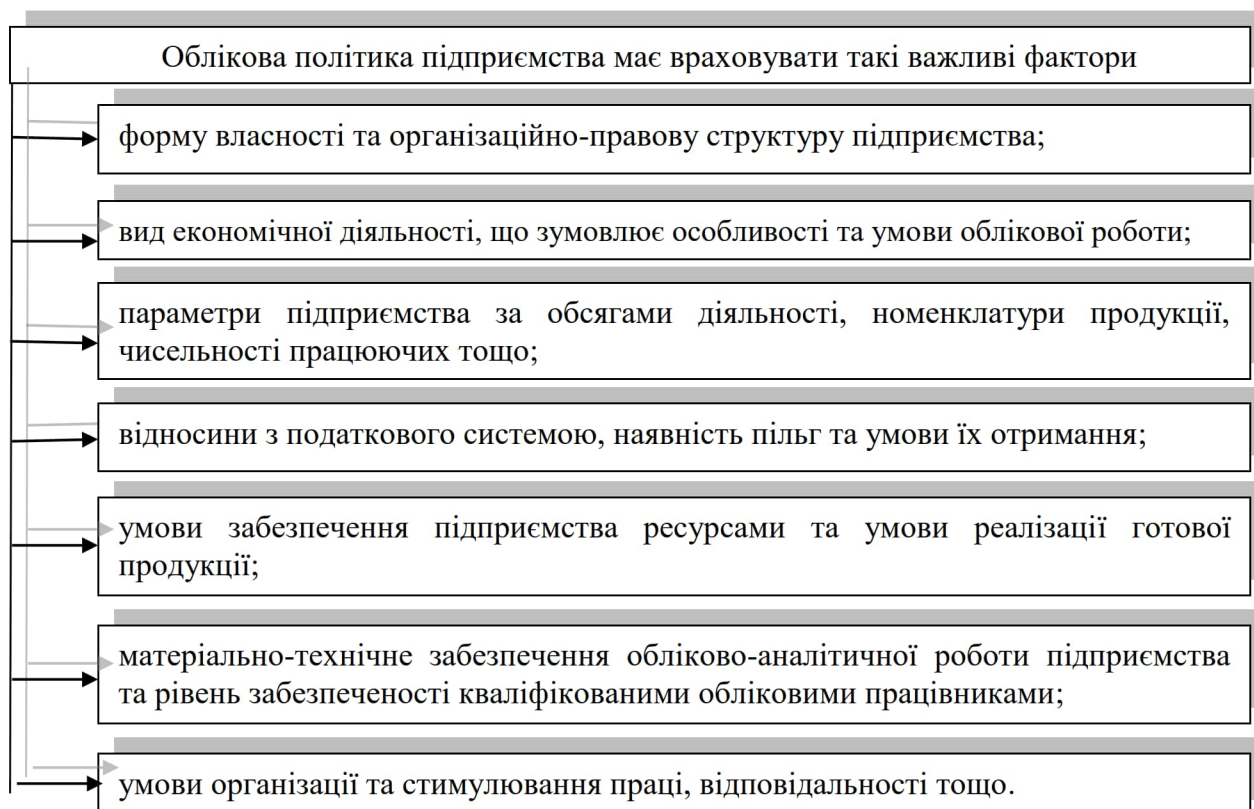


Рис. 2.2. Основні фактори облікової політики

Від раціонально сформованої облікової політики багато в чому залежать ефективність управління господарською діяльністю підприємства та стратегія цього розвитку на тривалу перспективу.

Оплата праці працівників ТОВ «XXXXX» регулюється внутрішніми нормативними документами, зокрема:

1. Колективним договором.
2. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, які визначають порядок прийому на роботу, звільнення, обов'язки працівників та підприємства, використання робочого часу і дисциплінарну відповідальність.
3. Штатним розкладом, що затверджується на початку року і визначає список працівників з посадовими окладами, а також можливі зміни у разі введення нових співробітників або змін у системі оплати праці.
4. Положенням про оплату праці, що описує систему, форми організації та структуру оплати праці.
5. Положенням про преміювання, що визначає показники і розміри премій для різних категорій працівників.
6. Положенням про винагороду за підсумками роботи за рік.
7. Посадовими інструкціями, що визначають обов'язки та кваліфікаційні вимоги (додаток Б).
8. Положенням про охорону праці.
9. Внутрішніми нормативними актами, які обов'язкові для виконання всіма учасниками трудових відносин ТОВ «XXXXX».

Бухгалтерський облік заробітної плати, як відомо, є одним із самих трудомістких і складних, саме тому раціональна, правильно побудована організація бухгалтерського обліку заробітної плати має важливе значення для забезпечення достовірності даних про об'єкти обліку.

Тому для правильної організації обліку праці та її оплати на будь-якому підприємстві бухгалтер керується документами з даного питання, до яких належать законодавчі та нормативні акти.

Нормативна база підприємства з питання регулювання заробітної плати

наведена в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

**Нормативно - правова база регулювання питань оплати праці на
виробничому рівні**

Документ	Відносини, які регулюються документом
Колективний договір підприємства	Визначає відносини працедавця та найманих працівників у сфері виробництва, у сфері зайнятості населення, у сфері оплати праці, умови праці і відпочинку, у сфері соціального захисту та задоволення духовних потреб працівників
Положення про оплату праці	Визначає загальні засади оплати праці на підприємстві та порядок преміювання за показники роботи
Норми виробітку і розцінки	Наводяться норми виробітку та розцінки за виконанні відрядні роботи
Положення про фонди матеріального заохочення та соціального розвитку	Визначається порядок формування та використання відповідних фондів
Наказ Про облікову політику підприємства	Визначає альтернативні підходи до відображення у обліку та звітності інформації про виплати працівникам та формування забезпечень виплат

Загалом, організація обліку оплати праці повинна бути цілісною, єдиною системою взаємопов'язаних, взаємоузгоджених способів і методів обліку, які охоплюють увесь комплекс облікових процедур з виявлення, вимірювання, реєстрації, накопичення, узагальнення, зберігання та передачі інформації

В ТОВ «XXXXX» ефективно організовано оплату праці та облікову діяльність, що сприяє отриманню об'єктивної інформації про розрахунки з працівниками.

Підприємство створює належні умови для працівників, зокрема:

- конкурентоспроможну заробітну плату, що перевищує середній рівень в аграрній галузі;
- можливість здобуття вищої освіти та підвищення кваліфікації за рахунок підприємства;
- умови для збереження здоров'я та безпеки працівників, включаючи медичні огляди та санаторне лікування.

В обліковій політиці підприємства щодо розрахунків з оплати праці повинні бути відображені такі аспекти:

1. Методи нарахування заробітної плати: Опис способів розрахунку заробітної плати (по годинах, окладах, ставках тощо) та особливості нарахування премій і надбавок.

2. Облік робочого часу: порядок обліку відпрацьованого часу, використання лікарняних, відпусток, а також правил ведення табелів обліку робочого часу.

3. Утримання з заробітної плати: правила утримання податків (ПДФО, військовий збір) та інших обов'язкових платежів (аліментів, штрафів тощо).

4. Порядок виплат: визначення строків і способів виплати заробітної плати (готівкою, на картки) та відповідальність за їх виконання.

5. Звітність: вимоги щодо форм і термінів подання звітності з оплати праці до податкових органів та інших державних установ.

6. Облік матеріальних витрат: відображення витрат на оплату праці в бухгалтерському обліку та їх вплив на фінансові результати.

7. Управлінський облік: використання даних з оплати праці для аналізу витрат та оцінки ефективності персоналу.

8. Зміни в законодавстві: процедура оновлення облікової політики у разі змін в трудовому та податковому законодавстві.

Дотримання обліку розрахунків з оплати праці є важливим з кількох причин:

1. Законодавча відповідність: ведення точного обліку забезпечує дотримання норм трудового і податкового законодавства, що допомагає уникнути штрафів і санкцій.

2. Точність нарахувань: правильний облік допомагає точно розрахувати заробітну плату, премії та надбавки, що забезпечує задоволення працівників та зменшує ризик конфліктів.

3. Внутрішній контроль: чіткий облік допомагає контролювати витрати на персонал, виявляти можливі зловживання і неефективність у використанні трудових ресурсів.

4. Аналіз ефективності: дані про оплату праці є важливими для

управлінського обліку та аналізу продуктивності працівників, що сприяє прийняттю обґрунтованих управлінських рішень.

В наказі про облікову політику в частині обліку оплати праці необхідно відображати усі принципи питання, відповідальність за визначення яких, згідно з законодавством, покладена на власника підприємства (додаток В). Основні питання з обліку праці та її оплати, які можуть бути відображені в наказі про облікову політику наведені на рис. 2.3.

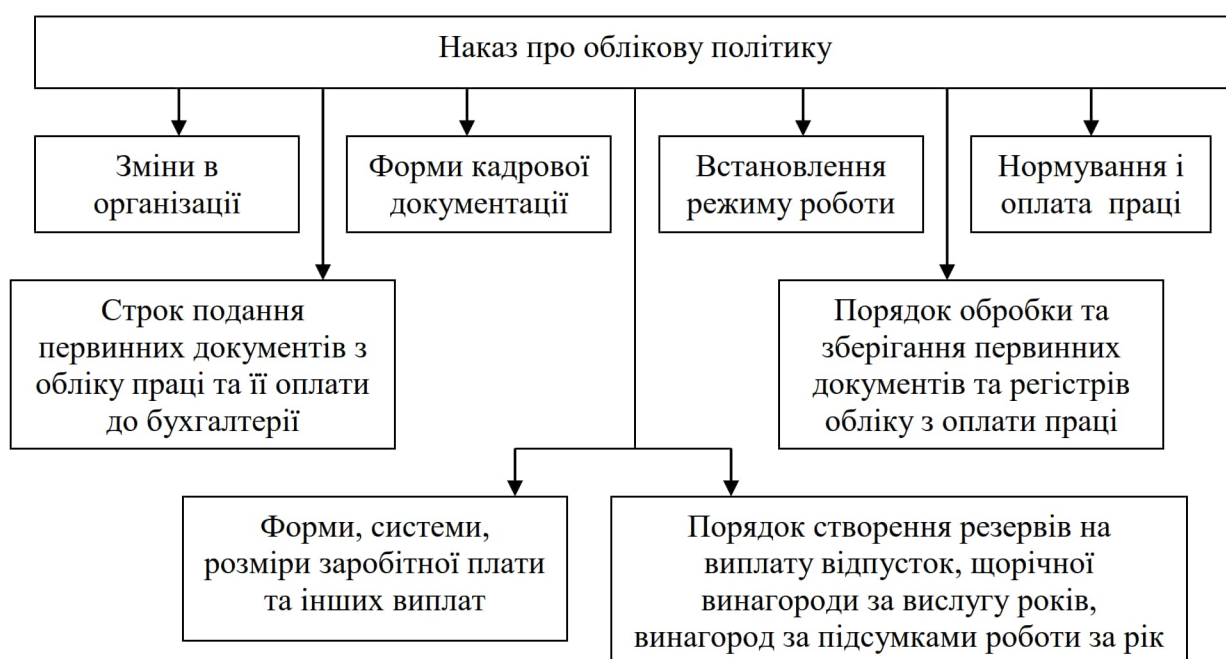


Рис. 2.3. Основні положення з обліку праці та її оплати, що наводяться в наказі про облікову політику

Отже, організаційна складова облікової політики в частині оплати праці повинна врегульовувати основні питання щодо визначення відповідальних осіб з ведення бухгалтерського обліку оплати праці, що забезпечить функціональність обов'язків працівників бухгалтерської служби.

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

На рис. 2.4 ілюстративно зображено елементи, які допомагають забезпечити точність, своєчасність та відповідність обліку оплати праці вимогам законодавства та внутрішнім потребам підприємства.

Нормативні документи, що регулюють трудові відносини на державному рівні

Є підставою для розробки внутрішньорегламентованих документів на підприємстві щодо

регулювання трудових відносин на підприємстві (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, штатний розпис, посадові інструкції)

кадрового діловодства: підготовка розпорядчих документів щодо прийняття на роботу, перевodu, преміювання, відпусток, відряджень, звільнення тощо

Нормативні документи, що на державному рівні регулюють ведення бухгалтерського обліку

Є підставою для

Вибору програми для автоматизації обліку розрахунків з оплати праці

Вибору ефективної форми та системи оплати праці для кожної із категорій

Розробки облікової політики

Нарахування зарплати, обліку розрахунків з оплати праці

Нормативні документи, що на державному рівні регулюють оподаткування заробітної плати

регулюють

Організацію виплати заробітної плати із одночасною сплатою обов'язкових платежів, що оподатковують заробітну плату

Оподаткування заробітної плати

Підготовку фінансової, податкової та статистичної звітності підприємства

Рис. 2.4. Організація бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом

Завдання бухгалтера з обліку оплати праці включають:

1. Розрахунок заробітної плати: обчислення нарахувань, премій, надбавок, а також утримань (податків, зборів).
2. Складання звітності: Підготовка та подання звітів до податкових органів, фондів соціального страхування та статистичних служб.
3. Контроль за дотриманням трудового законодавства: перевірка правильності нарахувань та дотримання норм трудового права.

4. Ведення обліку робочого часу: облік відпусток, лікарняних, прогулів та інших випадків.

5. Взаємодія з банками: організація виплат заробітної плати на банківські рахунки працівників.

6. Консультації працівників: надання інформації щодо заробітної плати, податків та інших питань, пов'язаних із оплатою праці.

7. Аналіз витрат на оплату праці: проведення економічного аналізу витрат, пов'язаних із оплатою праці, для виявлення резервів економії.

Ці завдання забезпечують правильний облік і своєчасну виплату заробітної плати, що є важливою складовою роботи бухгалтерії.

Дотримання обліку розрахунків з оплати праці є невід'ємною частиною ефективного управління підприємством і його фінансової стабільності.

2.2. Облік витрат на оплату праці та відображення інформації у звітності

Облік витрат на оплату праці є важливою складовою бухгалтерського обліку на підприємстві. Витрати на оплату праці відображаються на рахунках бухгалтерії, підлягають обліку і належать до собівартості продукції або послуг, а також впливають на фінансові результати організації. Задача обліку полягає не лише в точному фіксуванні цих витрат, але й у правильному відображенні їх у фінансовій звітності.

Заробітна плата працівникам ТОВ «XXXXX» нараховується відповідно до затвердженого штатного розпису, який формується на підставі окладів, визначених відповідно до тарифної сітки досліджуваного підприємства. Підставою нарахування заробітної плати працівникам ТОВ «XXXXX» за підсумком роботи за місяць є: штатний розпис; табель обліку робочого часу; накази з установами доплат та надбавок, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Табель обліку робочого часу подається відповідальною особою структурного підрозділу до бухгалтерії ТОВ «XXXXX» за першу половину місяця - 15 числа, за другу - 31 числа поточного місяця (або іншого останнього числа, якщо останній день місяця припадає на 28, 29 або 30 число) за підписом цієї відповідальної особи, керівника підрозділу, працівника відділу кадрів для подальшого нарахування заробітної плати.

Нагромаджений досвід машинної обробки інформації обліку праці та заробітної плати дає змогу виділити на цій ділянці обліку такий комплекс задач (рис. 2.5).



Рис. 2.5. Система взаємозв'язку й послідовності автоматизації обліку праці та заробітної плати

Види обліку робочого часу представлено у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Види обліку робочого часу

Види обліку робочого часу		
Щоденний	Щотижневий	Підсумований
при однаковій тривалості добової роботи	коли тривалість щоденної роботи неоднакова, але за тиждень працівник реалізує встановлену норму робочого часу— 24, 36 годин тощо, але не більше 40 годин	якщо не додержується щоденна або щотижнева тривалість робочого часу

У разі якщо гранична дата подання табеля припадає на вихідний або святковий день, табель подається напередодні.

При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити

працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці: загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; розміри і підстави відрахувань із заробітної плати; сума заробітної плати, що належить до виплати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

Таблиця 2.5

Графік роботи

Графік роботи - це визначений підприємством порядок розподілу і використання робочого часу протягом доби, тижня чи іншого періоду часу.			
Графік роботи включає такі елементи робочого часу:			
час початку та закінчення робочого дня;	тривалість та умови роботи змінами;	тривалість обідньої перерви.	
Скорочений графік роботи - це законодавча гарантія для окремих категорій працівників (ст. 51 КЗпП). Оплата праці проводиться в розмірі повної тарифної ставки.			
- гнучкий;		- підсумований;	
Графік змінності - це графік виходу працівників на роботу. Розробляти графіки змінності слід за дотриманням вимог ст. 58 та 59 КЗпП щодо режиму праці та відпочинку, а саме:			
працівники мають чергуватися в змінах рівномірно в порядку, встановленому ПВТР;	перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності;	тривалість перерви в роботі між змінами має бути не менше подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід);	призначення працівника на роботу протягом двох змін поспіль забороняється.
Складаючи графіки змінності, при змінному графіку роботи слід дотримуватися загальних норм регулювання робочого часу:			
- нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень (ч. 1 ст. 50 КЗпП); - для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, тривалість робочого тижня може становити не більш як 36 годин (п. 2 ч. 1 ст. 51 КЗпП); - законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників: учителів, лікарів та ін. (ч. 3 ст. 51 КЗпП); - тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна становити не менш як 42 години (ст. 70 КЗпП); - час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається ПВТР і графіками змінності відповідно до законодавства (ст. 57 КЗпП); - працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин; перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи (ч. 1 ст. 66 КЗпП).			

Витрати на оплату праці у ТОВ «XXXXX» обліковуються за допомогою

відповідних рахунків бухгалтерського обліку, залежно від характеру витрат.

Інформація про нарахування зарплати працівників відображається на субрахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» на рахунку. Субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображає нараховану працівникам основну та додаткову зарплату, премії та інші виплати, які підприємство зобов'язане нарахувати працівникам.

За дебетом цього субрахунку реєструються виплати, а також утримання, такі як ПДФО, військовий збір, суми аліментів та інші утримання з виплат працівникам.

Субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами» використовується для відображення заборгованості підприємства з виплат працівникам у випадку, коли готівка отримана для виплати через касу підприємства, але працівники не отримали її в установлений строк.

Субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами» використовується для обліку інших виплат, які не включаються до фонду оплати праці, наприклад, допомога по частковому безробіттю або допомога по тимчасовій непрацездатності та інші виплати.

Типова кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з оплати праці у ТОВ «XXXXXX» наведена у додатку Г.

Нарахована зарплата вважається витратою підприємства (згідно з пунктом 23 НП(С)БО 16 «Витрати»). Витрати на оплату праці відображаються на витратних субрахунках бухгалтерського обліку.

Для цього використовуються рахунки класу 9 для відображення витрат на оплату праці, включаючи виробничі, адміністративні та збутові витрати.

Утримання податків із зарплати відображаються за дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» та кредитом наступних субрахунків: 641 «Розрахунки за податками», якщо заробітна плата підлягає утриманню ПДФО (додаток Д); 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами», якщо заробітна плата підлягає утриманню військового збору.

Для відображення витрат на оплату праці за субрахунком 661 в ТОВ

«XXXXX» також відкриваються аналітичні рахунки четвертого порядку з огляду на специфіку діяльності підприємства, а саме:

- 6611 «Розрахунки за заробітною платою робітників основного виробництва»;
- 6612 «Розрахунки за заробітною платою робітників допоміжного виробництва»;
- 6613 «Розрахунки за заробітною платою загальновиробничого персоналу»;
- 6614 «Розрахунки за заробітною платою адміністративного персоналу».

Досліджуване підприємство здійснює розрахунки без застосування 8 класу, розглянемо схему на рис. 2.6.

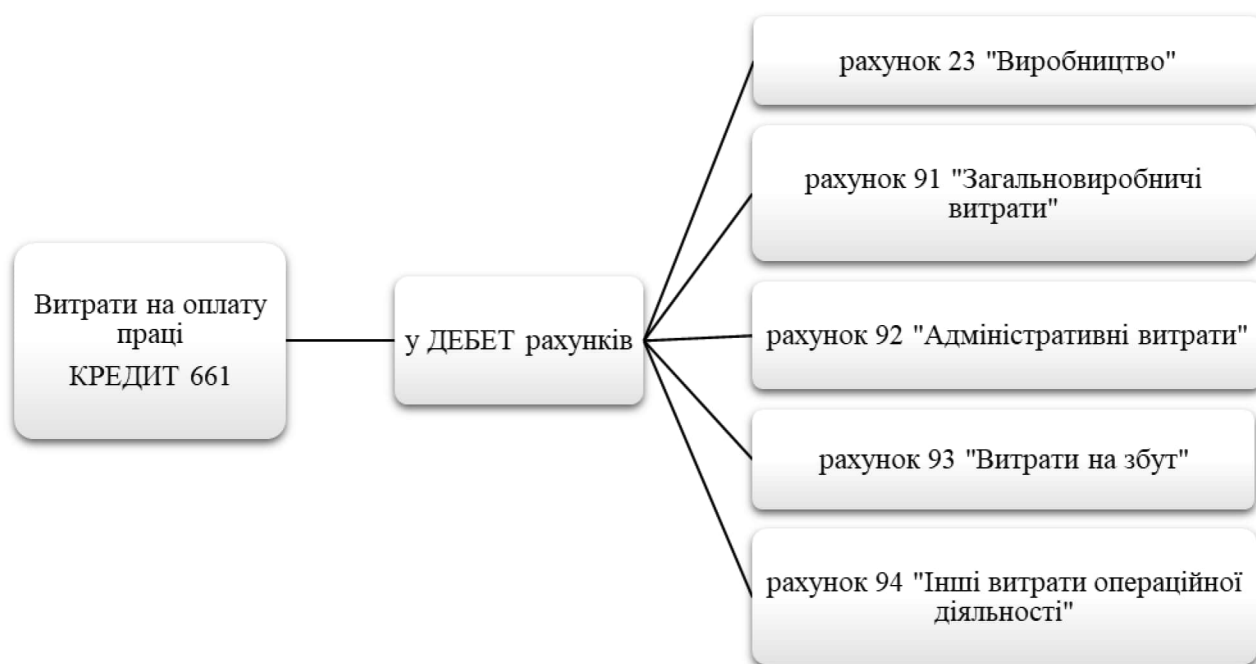


Рис. 2.6. Схема відображення у бухгалтерському обліку операцій з нарахування заробітної плати в ТОВ «XXXXX»

Резервування майбутніх відпусток впливає з логіки КЗпП: в загальному сенсі за кожен відпрацьований місяць особа отримує потенційне право на 2 дні відпустки. Резерв забезпечує рівномірний розподіл витрат на нарахування

відпусток протягом року.

Сума створеного забезпечення зменшує оподатковуваний прибуток (без коригувань на податкові різниці) (додаток Е).

Витрати на оплату праці знаходять відображення у фінансовій та статистичній звітностях та об'єднаній звітності, що подається до податкової.

В балансі витрати на оплату праці відображаються по рядку 1630 третього розділу пасиву «Поточні зобов'язання і забезпечення».

Ця сума переноситься з головної книги і відображає суму по кредиту рахунку 66. В Звіті про фінансові результати для відображення витрат на оплату праці передбачено рядок 2505 «Витрати на оплату праці».

До складу цього елементу витрат включаються:

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

В статистичній звітності витрати на оплату праці знаходять відображення в таких формах, як: Звіт із праці (ф. № 1-ПВ (місячна)); Звіт із праці (ф. № 1-ПВ (квартальна)); Звіт про витрати на утримання робочої сили № 1РС (1 раз на 4 роки); Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників (ф. № 7-ПВ) (1 раз на 4 роки).

Особливої уваги заслуговує складання Об'єднаної звітності по сумах утриманого з доходу працівників ПДФО та військового збору.

Відмітимо, що на сьогодні така звітність подається щоквартально і подається протягом 40 календарних днів після закінчення звітного кварталу.

У Додатку 1 до визначеного Податкового розрахунку відображаються відомості про нараховані застрахованим особам (працівникам підприємства) у звітному періоді зарплату / дохід / грошове забезпечення та суми ЄСВ.

Розглянемо на прикладі порядок заповнення Додатку 1.

Ситуація 1. Прийняття на роботу і нарахування заробітної плати у місяці прийняття Захарченко Марію Вікторівну було прийнято на роботу 12 квітня 2024 року на роботу бухгалтера. За квітень їй нараховано зарплату у розмірі 10000 грн (ПДФО – 1800,00 грн, ВЗ – 150,00 грн).

04. З. з/п		05. Громадянин України (1 - так, 0 - ні)		06. Жінка - Ж, чоловік - Ч		07. Ресстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта за формою БКНXXXXXXXX*30 ¹²		08. Код категорії ЗО ¹³		09. Код типу нарахувань ¹⁴		10. Місяць та рік, за який проведено нарахування ¹⁵		12. Кількість календарних днів тимчасової непрацездатності		14. Кількість календарних днів перебування у трудових / цивільно-правових відносинах, проходження військової служби протягом звітного місяця		Загальна сума нарахованої заробітної плати / доходу, грошового забезпечення (усього з початку звітного місяця)		17. Сума нарахованої заробітної плати / доходу / грошового забезпечення у межах максимальної величини, на яку нараховується єдиний внесок		19. Сума утриманого єдиного внеску за звітний місяць (із заробітної плати / доходу / грошового забезпечення)		20. Сума нарахованого єдиного внеску за звітний місяць (на заробітну плату / дохід / грошове забезпечення)		23. Ознака наявності стажу (1 - так, 0 - ні)		24. Ознака нового робочого місця (1 - так, 0 - ні)		25. Ознака ¹⁷ (0, 1)				
						11. Прізвище, ім'я, по батькові ЗО						13. Кількість календарних днів без збереження заробітної плати ¹⁶		15. Кількість календарних днів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами		грн		коп.		грн		грн		коп.										
1	1	Ж	2828282828	1		42024						18	10000	00			10000	00			2200	00	0	0	1	0								
			Захарченко Марія Вікторівна																															

Рис. 2.7. Відображення заробітної плати новоприйнятого працівника в Д1 за 2 квартал 2024 р. (квітень)

Особливу увагу слід приділяти також правильному поданню інформації про прийнятих та звільнених працівників. В цьому питанні потрібно звернутися до порядку заповнення Додатку 4ДФ до Податкового розрахунку.

У додатку 4ДФ у графі 7 «Дата прийняття на роботу» обов’язково проставляється дата прийняття фізичної особи на роботу. Аналогічно, у разі звільнення, подається також дата звільнення. При цьому важливо також вказати підставу звільнення за статтею. Кодексу законів про працю і номер наказу чи розпорядження по підприємству.

04 № з/п		05 Громадянин України (1 - так, 0 - ні)		06 Договір ЦПХ за основним місцем роботи або за сумісництвом (1 - так, 0 - ні)		07 Категорія особи ¹²		08 Ресстраційний номер облікової картки платника податків або серія (за наявності) та номер паспорта за формою		09 Прізвище, ім'я, по батькові ЗО		10 Період трудових або цивільно-правових відносин, проходження військової служби та відпусток		11 Внутрішній сумісник (1 - так, 0 - ні)		13. Професійна назва роботи		14 Код класифікатора професій		16 Документ підстава про початок, кінець трудових або цивільно-правових відносин, переведення на іншу посаду, роботи та відпусток		18 Дата створення нового робочого місця		20 Ознака ¹⁴ (0,1)	
												дата початку (за формою ДДММРРРР)		дата закінчення (за формою ДДММРРРР)		12 Переведено , призначено на іншу посаду або роботу, переміщено до іншого підрозділу (1 - так, 0 - ні)		15. Посада		17 Підстава для припинення трудових або цивільно-правових відносин		19 Військов е звання			
1	1	0	1	2828282828		Захарченко Марія Вікторівна		12042024				0		бухгалте р		3433		Наказ від 10.04.2023 № 39-к/тр							
												0		бухгалтер											

Рис. 2.8. Відображення інформації щодо новоприйнятого працівника в Д5 за II квартал 2024 р

Облік витрат на оплату праці потребує точної і своєчасної обробки даних щодо нарахованої заробітної плати, утриманих податків і зборів, а також правильного відображення цих витрат у фінансовій звітності. Це забезпечує не лише відповідність вимогам податкового законодавства, але й прозорість фінансової діяльності підприємства для всіх зацікавлених сторін.

2.3. Внутрішньогосподарський контроль витрат на оплату праці

Внутрішньогосподарський контроль витрат на оплату праці - це система заходів, що проводяться на підприємстві з метою забезпечення ефективного та раціонального використання фінансових ресурсів, які витрачаються на заробітну плату працівників.

Такий контроль спрямований на запобігання неефективним витратам, виявлення та виправлення порушень, а також на оптимізацію процесів, пов'язаних з оплатою праці.

Основні завдання внутрішньогосподарського контролю витрат на оплату праці:

1. Перевірка правильності нарахування заробітної плати - контроль за тим, щоб суми заробітної плати нараховувались згідно з трудовим договором, колективним договором та законодавством.
2. Контроль за дотриманням норм і норм часу - перевірка, чи виконуються встановлені норми праці, чи є надмірне перевищення годин роботи, що призводить до зайвих витрат на оплату праці.
3. Перевірка правильності обчислення податків та зборів - контроль за відрахуванням податків на доходи фізичних осіб, внесків до фондів соціального страхування та пенсійного забезпечення.
4. Аналіз структури витрат на оплату праці - перевірка співвідношення заробітної плати з іншими витратами підприємства, визначення ефективності витрат на персонал.
5. Контроль за використанням наднормативних годин (перевитрат) та додаткових виплат - якщо є факти неналежного використання понаднормових годин, премій чи інших бонусів.
6. Оцінка результатів діяльності підрозділів підприємства - порівняння витрат на оплату праці з показниками продуктивності праці та ефективності роботи співробітників.

Оцінка ефективності внутрішньогосподарського контролю:

1. Регулярність і своєчасність перевірок - контроль повинен проводитись регулярно, щоб вчасно виявляти та усувати порушення.
2. Наявність чітких процедур та стандартів - ефективний контроль можливий за умови існування стандартизованих процедур нарахування і виплати заробітної плати.
3. Залучення відповідальних осіб - за проведення внутрішнього

контролю повинні відповідати спеціально призначені особи або відділ внутрішнього аудиту.

4. Зворотний зв'язок і коригування - на основі результатів внутрішнього контролю повинні прийматися відповідні управлінські рішення для оптимізації витрат на оплату праці.

Організація внутрішньогосподарського контролю розрахунків з оплати праці є дуже відповідальною ділянкою, оскільки правильність його оцінок і прийняті на їх основі управлінські рішення впливають на результативність праці робітників, витрати підприємства та на формування й визначення обсягів доходу (рис. 2.9).

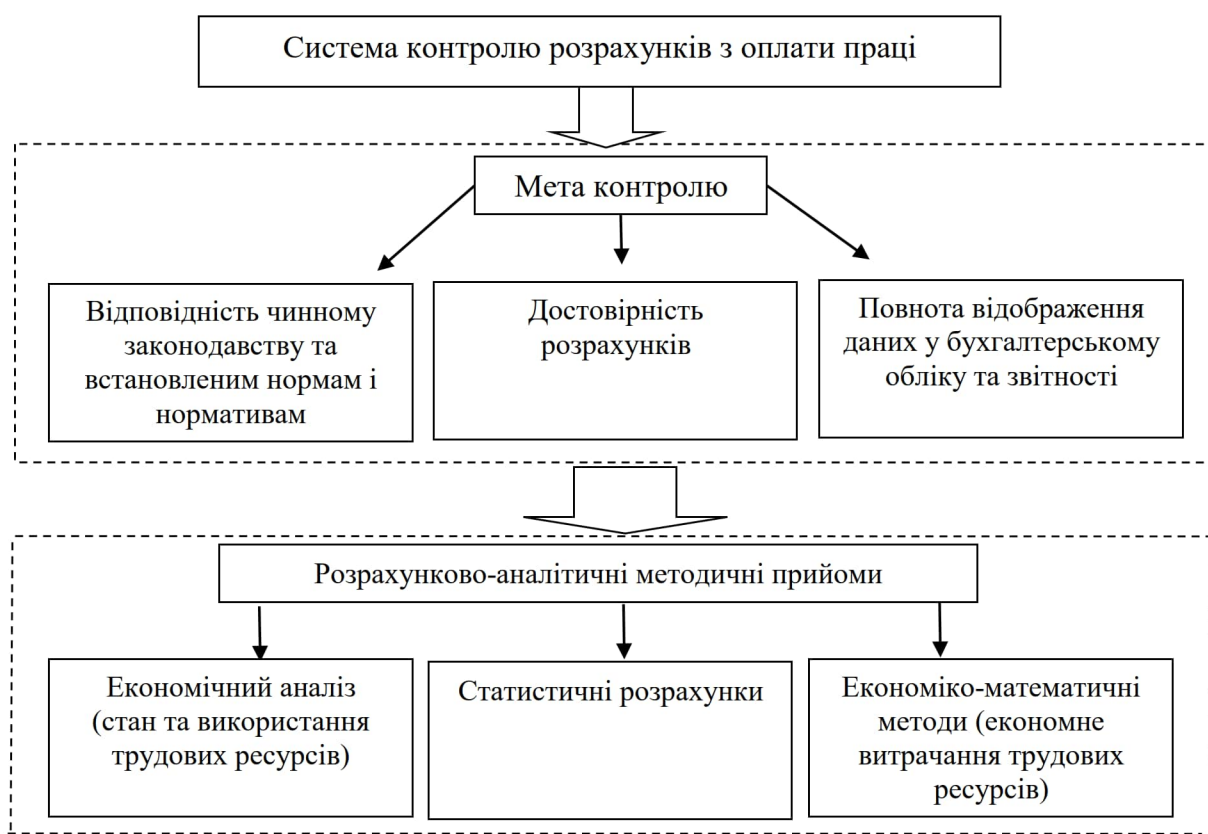


Рис. 2.9. Мета контролю та розрахунково-аналітичні методичні прийоми розрахунків з оплати праці

Об'єктами внутрішнього контролю витрат на оплату праці виступають: трудові ресурси суб'єкта господарювання, організація, планування, нормування праці, системи оплати і преміювання та їх використання, законність

господарських операцій з даного напрямку, стан розрахунків за виплатами працівникам, первинні документи і облікові регістри, система синтетичного і аналітичного обліку по рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», достовірність відображення в звітності зазначених розрахунків, розрахунки за податком на доходи фізичних осіб та єдиним внеском на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, дотримання трудового законодавства тощо (додаток Ж).

Для якісного проведення внутрішнього контролю витрат на оплату праці, необхідно підготувати інформаційні джерела (рис. 2.10).

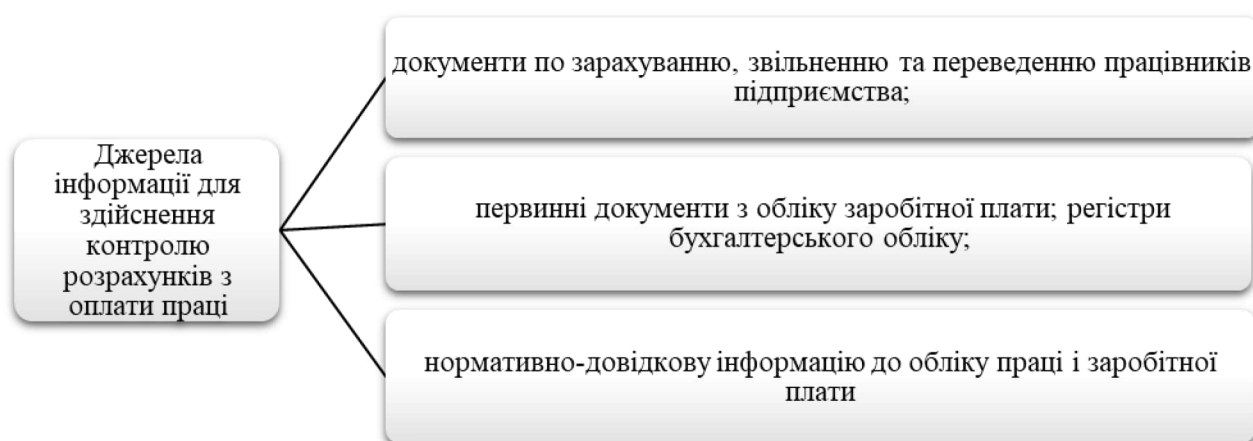


Рис. 2.10. Джерела інформації для здійснення контролю розрахунків з оплати праці

Вибір форми внутрішнього контролю залежить від організаційної структури суб'єкта господарювання, видів та обсягів діяльності, правової організації, відношення керівництва до контролю тощо і може бути організованим у вигляді наступних структурних підрозділів. Внутрішній контроль на підприємстві включає вибір суб'єктів, постановку мети, організаційну стадію, методичну та результативну. Відповідно, контроль витрат на оплату праці доцільно досліджувати в контексті його етапів. Правильна організація внутрішнього контролю оплати праці вимагає дотримання принципів внутрішнього контролю, які обумовлюють розподіл обов'язків, що впливають із основних завдань, що вирішуються на кожному етапі його

здійснення (рис. 2.11).



Рис. 2.11. Методичне забезпечення внутрішнього контролю витрат на оплату праці

Саме тому: підсумок відпрацьованого часу робітниками суб'єкта

господарювання; нарахування і відображення в обліку розрахунків за виплатами працівникам; формування розрахунково-платіжної відомості і виплата заробітної плати повинні виконуватись різними працівниками. Таблиця штрафів за порушення трудового законодавства представлена у додатку 3.

В умовах розвитку ринкових відносин визначення сутності внутрішнього контролю витрат на оплату праці засобом використання системного підходу, обумовлено дослідженням його методологічних та прикладних аспектів. Висновки відомих науковців свідчать, що складовими системи внутрішнього контролю є всі внутрішні правила та процедури контролю, запроваджені управлінським персоналом підприємства з метою забезпечення стабільного ефективного його функціонування, дотримання внутрішньої господарської політики, запобігання фальсифікацій і помилок, своєчасність і повноту бухгалтерських записів, своєчасну підготовку достовірної фінансової інформації.

На кожному підприємстві потрібно створювати систему внутрішнього контролю, яка повинна забезпечувати його раціональне та ефективне функціонування, внаслідок чого покращаться фінансові результати діяльності, рентабельність і продуктивність праці персоналу.

На підприємстві варто виділити такі основні завдання, що вирішуються системою внутрішнього контролю в частині перевірки розрахунків по оплаті праці:

- перевірка дотримання законодавчо встановлених норм та норм колективного договору при визначенні та нарахуванні посадових окладів і тарифних ставок, надбавок та доплат, інших виплат працівникам та пов'язаних з такими виплатами податків;
- встановлення обґрунтованості планових завдань щодо норм і нормативів трудозатрат;
- перевірка правомірності використання обраних форм та систем оплати праці;
- забезпечення єдиних методологічних засад облікового відображення

виплат працівникам та формування звітності

- виявлення порушень вимог трудового законодавства та їх попередження у майбутньому

Послідовність здійснення контрольних процедур на методичному етапі така:

- перевірка законності і обґрунтованості зарахування працівників на роботу та їх звільнення; – перевірка дотримання трудового законодавства та внутрішніх документів при нарахуванні та виплаті працівникам заробітної плати, допомоги, премій, інших заохочувальних та компенсаційних виплат, перевірка наявності фактів несвоєчасних виплат та простроченої заборгованості з виплат працівникам;

- перевірка правильності обчислення сум відпускних, допомоги з тимчасової непрацездатності, інших виплат працівникам;

- перевірка відповідності сум нарахованої до виплати заробітної плати фактично виплаченій (зазначеній у відомостях на перерахування коштів на карткові рахунки в установах банків);

- – перевірка дотримання законодавства при здійсненні операцій із депонованою заробітною платою;

- перевірка дотримання законодавства про індексацію грошових доходів населення;

- перевірка правильності здійснення обов'язкових нарахувань та утримань, пов'язаних з виплатами працівникам;

- перевірка законності відображення в обліку та звітності виплат працівникам, перевірка відповідності даних синтетичного й аналітичного обліку щодо виплат працівникам;

- інвентаризація пасивів у частині зобов'язань за виплатами працівникам.

Для аналітичного етапу характерним є перевірка ефективності використання фонду заробітної плати і трудових ресурсів; аналіз відхилень і порушень, а також розробка пропозицій за результатами аналізу. На

заключному етапі контролю виплат працівникам відбувається наступний контроль виконання рекомендацій щодо локалізації виявлених недоліків і порушень.

Таким чином, внутрішньогосподарський контроль витрат на оплату праці є важливим елементом управлінського процесу, який забезпечує дотримання законодавства, раціональне використання фінансових ресурсів і покращує ефективність роботи підприємства.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

3.1. Фінансово-економічний стан суб'єкта господарювання

Господарська діяльність суб'єктів агробізнесу, зокрема ТОВ «XXXXXX», потребує постійного аналізу економічних процесів, які безпосередньо залежать від умов функціонування підприємства. Результативність діяльності ТОВ «XXXXXX» виражається через низку економічних показників, що відображають як кінцеві результати, так і потенціал для подальшого розвитку. Для оцінки ефективності діяльності підприємства та пошуку шляхів її підвищення важливу роль відіграє організація економічного аналізу.

Однак на практиці аналітичні роботи часто виконуються частково, що негативно впливає на фінансово-господарські результати. Багато господарюючих суб'єктів не звертають увагу на важливість економічного аналізу. Якщо великі компанії, які публікують інформацію на своїх сайтах, включають аналітичні звіти та прогнози, то малі та середні підприємства часто не використовують можливості економічного аналізу.

Тому в даному контексті доцільно використати методи економічного та фінансового аналізу для оцінки діяльності ТОВ «XXXXXX».

Предметом діяльності ТОВ «XXXXXX» є виробництво продукції рослинництва, її заготівля, зберігання, транспортування та реалізація зернових і технічних культур, закупівля товарно-матеріальних цінностей (в тому числі у населення за готівку), оренда земельних ділянок сільськогосподарського призначення для ведення товарного виробництва за договором, а також надання послуг у сільському господарстві для фермерських і особистих господарств.

Метою господарської діяльності ТОВ «XXXXXX» є ведення самостійної, систематичної діяльності на власний ризик з метою отримання прибутку, а також його подальшого розподілу серед учасників та досягнення економічних і соціальних результатів.

Ця мета забезпечується шляхом здійснення таких видів діяльності:

- Вирощування продукції рослинництва, її заготівля та переробка.
- Надання робіт і послуг у сільському господарстві.
- Заготівля сільськогосподарської продукції шляхом закупівлі у населення, селянсько-фермерських господарств та інших підприємств за готівковий і безготівковий розрахунок.

Показники фінансових результатів є визначальними в оцінках ефективності функціонування ТОВ «XXXXX» за усіма видами діяльності, а аналіз доходів, витрат і фінансових результатів є одним із найважливіших напрямів оцінювання ефективності господарської діяльності ТОВ «XXXXX» - рис. 3.1.

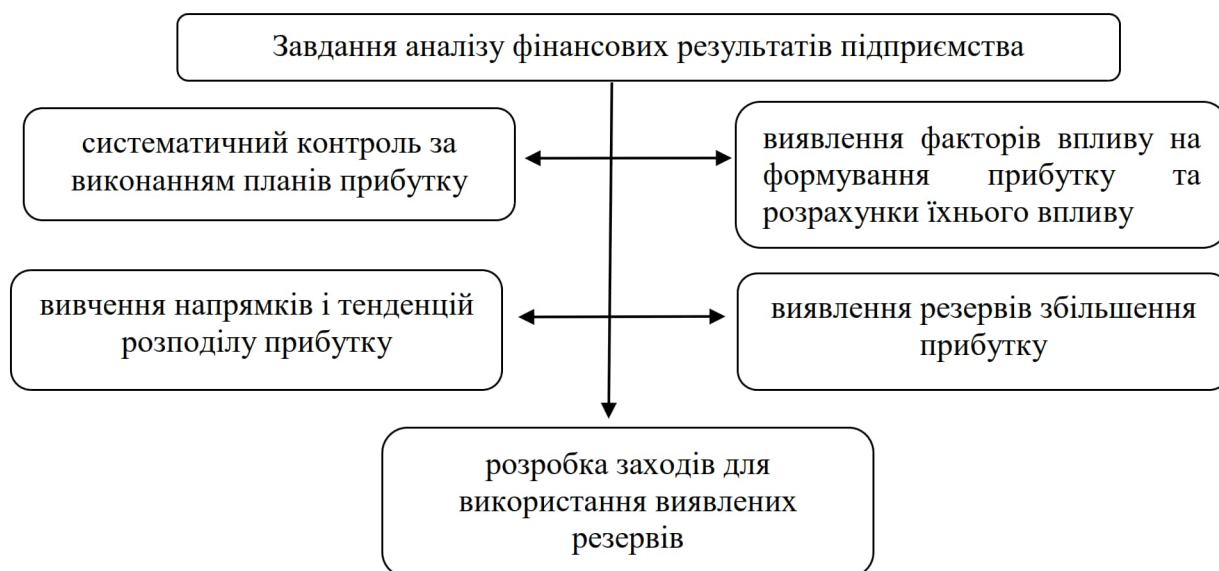


Рис. 3.1. Класифікація завдань аналізу фінансових результатів

Отже, у табл. 3.1 та 3.2 проаналізуємо динаміку та структуру доходів та витрат ТОВ «XXXXX» за 2021 – 2023 рр (додаток Ж, З, К).

Отже, у 2023 році 92,8% доходів становить чистий дохід від основної операційної діяльності (товарів, робіт, послуг), 5,1% – доходи від іншої операційної діяльності та 2,1% - дохід від інвестиційної діяльності. За період 2021 - 2023 рр. сума доходів від основної операційної діяльності збільшилась на 104 млн. 855,5 тис. грн. або у 2,3 рази. Доходи від іншої операційної діяльності характеризуються підвищенням на 8 млн. 170,3 тис. грн., або у 5,2 рази. Дохід

від інвестиційної діяльності збільшився на 80 тис. грн., або на 1,9%.

Таблиця 3.1

**Структура і динаміка доходів
ТОВ «XXXXX» за 2021 - 2023 рр.**

Види доходів	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Відхилення 2023 р. (+,-) до 2021 р.	
	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	абсолютне, тис. грн	відносне, %
Чистий дохід від основної операційної діяльності	81065,7	93,0	57273	91,9	185921,2	92,8	+104855,5	У 2,3 р.
Інші операційні доходи	1944,6	2,2	2203,7	3,5	10114,9	5,1	+8170,3	У 5,2 р.
Інші доходи	4140,5	4,8	2834,2	4,5	4220,5	2,1	+80	+1,9
Усього	87150,8	100	62310,9	100	200256,6	100	+113105,8	У 2,3 р.

В цілому у динаміці досліджуваних років доходи ТОВ «XXXXX» зросли у 2023 році порівняно з 2021 роком на 113 млн. 105,8 тис. грн. або у 2,3 рази.

Таблиця 3.2

**Динаміка та структура витрат і відрахувань
ТОВ «XXXXX» за 2021 - 2023 рр.**

Види витрат і відрахувань	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Відхилення (+;-) 2023 р. до 2021 р.	
	сума, тис. грн	у % до підсумку	сума, тис. грн	у % до підсумку	сума, тис. грн.	у % до підсумку	суми, тис. грн	у %
Собівартість реалізації	54062,5	73,1	29738,6	58,7	77747,4	47,9	+23684,9	+43,8
Інші операційні витрати	15831,7	21,4	10002,9	19,8	67106,7	41,4	+51275	У 4,2 р.
Інші витрати	4104,6	5,5	10899,6	21,5	17325,6	10,7	+13221	У 4,2 р.
Усього витрат	73998,8	100	50641,1	100	162179,7	100	+88180,9	У 2,2 р.

Аналіз витрат ТОВ «XXXXX» показав, що у 2023 р. порівняно з 2021 р. їх

сума збільшилась на 88 млн. 180,9 тис. грн. або у 2,2 рази. Зросла сума собівартості реалізації продукції (товарів, робіт та послуг) на 23 млн. 684,9 тис. грн. або на 43,8%. Збільшилась сума інших операційних витрат на 51 млн. 275 тис. грн., або у 4,2 рази. Зросла сума втрат від інвестиційної діяльності на 13 млн. 221 тис. грн. або у 4,2 рази.

Динаміка складових фінансових результатів досліджуваного підприємства представлено на рис. 3.2.

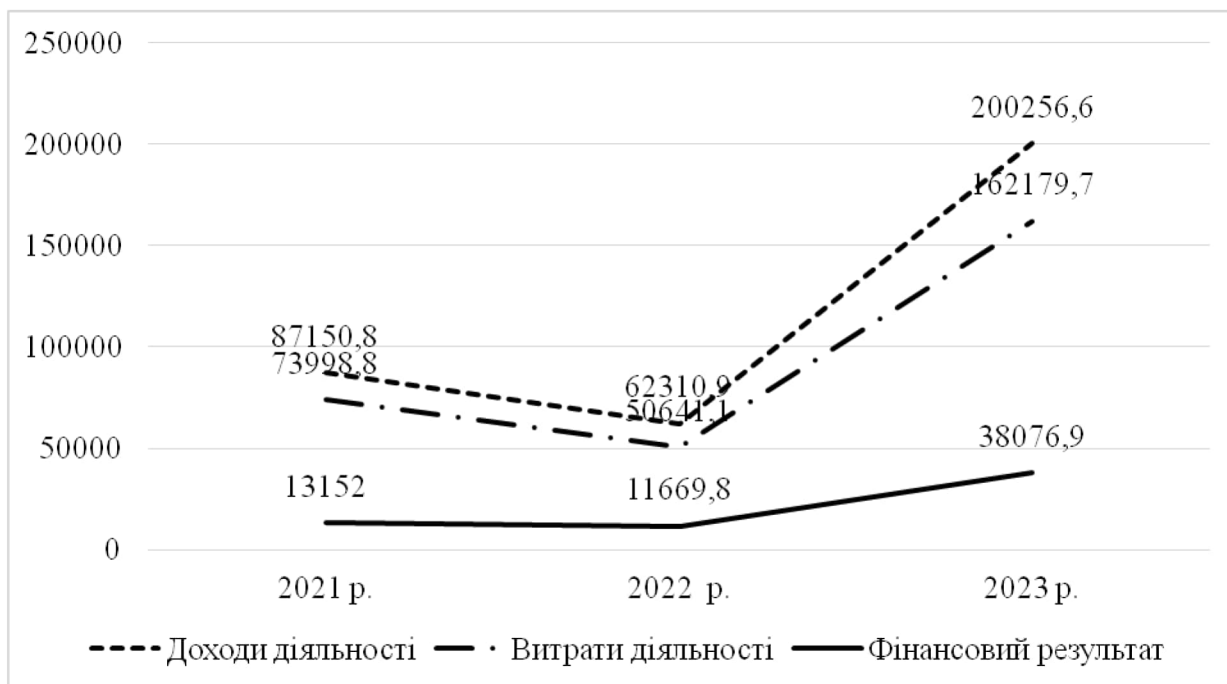


Рис. 3.2. Динаміка доходів, витрат діяльності та чистого прибутку
ТОВ «XXXXX» за 2020 – 2022 рр., тис. грн

Оцінюючи доходи підприємства встановлено, що найбільшу частку отримано в результаті здійснення основної операційної діяльності, а саме реалізації.

Отже, на зміну фінансового результату від реалізації продукції впливають три фактори:

- обсяг реалізації;
- середня ціна реалізації;
- повна собівартість одиниці реалізованої продукції.

**Факторний аналіз фінансових результатів від реалізації технічних культур
ТОВ «XXXXX» за 2021 - 2023 рр.**

Показники	Роки					
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
	Соя			Соняшник		
1. Обсяг реалізації, ц	7160	15339	34712	15090	2580	14010
2. Виручка від реалізації, тис. грн	12259,71	35703,54	90876,20	32801,89	7513,68	37470,2
3. Повна собівартість, тис. грн	3595,71	27470,84	36748,5	19435,9	2914,8	12475,8
4. Прибуток, тис. грн	8664	8232,7	54127,7	13365,99	4598,88	24994,4
У розрахунку на 1 ц реалізованої продукції:						
5. повна собівартість, грн	502,19	1790,91	1058,67	1288,00	1129,77	890,49
6. середня ціна, грн	1712,25	2327,63	2618,01	2173,75	2912,28	2674,53
7. прибуток, грн	1210,06	536,72	1559,34	885,75	1782,51	1784,04
8. Загальна зміна прибутку порівняно із 2021 р, тис. грн	×	-431,30	45895,00	×	-8767,11	20395,52
в т.ч. за рахунок зміни:						
8.1. обсягу реалізації	×	+9897,05	+10397,82	×	-11080,75	+20374,11
8.2. собівартості 1 ц	×	-19767,68	+25417,73	×	+408,24	+3352,24
8.3. ціни реалізації 1 ц	×	9439,34	+10079,45	×	+1905,40	-3330,83

Факторний аналіз фінансових результатів реалізації соняшнику показав, що протягом досліджуваних років, дане виробництво є прибутковим, при цьому загальна зміна прибутку у 2023 р. проти 2022 р. склала 45 млн 895 тис. грн в сторону збільшення, тоді як у 2022 р. порівняно з 2021 р. його сума зменшилася на 431,30 тис. грн.

Прибуток від реалізації 1 ц сої ТОВ «XXXXX» склав у 2023 р. 1784,04 грн, у 2022 – 1782,51 тис. грн. Аналізуючи фактори впливу на загальну суму прибутку встановлено, що у 2023 році порівняно з 2022 роком за рахунок зростання кількості реалізованої продукції, прибуток зріс на 20374,11 тис. грн.

Результати аналізу фінансово-економічного стану підприємства виступають одним із найважливіших факторів у прийнятті управлінських рішень. Фінансова звітність виступає джерелом аналітичної інформації, яка використовується при оцінці діловими партнерами, інвесторами, кредиторами

та іншими важливими контрагентами. За допомогою фінансових звітів ТОВ «XXXXX» проведемо аналіз ряду об'єктів, серед яких: аналіз динаміки та структури майна і джерел формування капіталу, показників фінансової стійкості, платоспроможності та ліквідності та інші.

Аналіз майна ТОВ «XXXXX» за 2021 - 2023 рр. починається з аналізу складу, структури та динаміки загального капіталу (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Динаміка та структура майна ТОВ «XXXXX» за 2021 - 2023 рр.
(станом на кінець року)**

Види активів	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Відхилення (+;-) 2023 р. до 2021 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	у %
Майно – всього	193805,9	100	217145,1	100	364909,4	100	+171103,5	+88,3
1. Необоротні активи	49881,3	25,7	41211,5	19,0	91655,5	25,1	+41774,2	+83,7
1.1. Основні засоби	46946,2	24,2	38276,4	17,6	55087,5	15,1	+8141,3	+17,3
2. Оборотні активи	143924,6	74,3	175933,6	81,0	273253,9	74,9	+129329,3	+89,9
2.1. Запаси	28088,5	14,5	51074	23,5	118276,3	32,4	+90187,8	У 4,2 р.
2.1.1. Виробничі запаси	16869,1	8,7	11732,5	5,4	39420,1	10,8	+22551	У 2,3 р.
2.1.2. Готова продукція та товари	11219,4	5,8	39341,5	18,1	78856,2	21,6	+67636,8	У 7 р.
2.2. Поточна дебіторська заборгованість	113355,9	58,5	124658,6	57,4	151394,7	41,5	+38038,8	+33,6
2.3. Грошові кошти	2152,1	1,1	183,3	0,1	2139,8	0,6	-12,3	-0,6
2.4. Витрати майбутніх періодів	-	-	-	-	9,6	0,0	+9,6	X
2.5 Інші оборотні активи	328,1	0,2	17,7	0,0	1433,5	0,4	+1105,4	У 4,4 р.

Аналіз майнового стану показав, що у 2023 році вартість майна ТОВ «XXXXX» порівняно з 2021 роком зросла на 171 млн. 103,5 тис. грн або на

88,3 %. Вартість необоротних активів, яка представлена основними засобами, збільшилась на 41 млн. 774,2 тис. грн., або на 83,7 %.

Вартість оборотних активів ТОВ «XXXXX» збільшилась у 2023 році порівняно з 2021 роком на 129 млн. 239,3 тис. грн, або на 89,9 %. Зростання відмічено у вартості запасів на 90 млн. 187,8 тис. грн, або у 4,2 рази, які представлені виробничими запасами та готовою продукцією та товарами. Підвищення відмічено по вартості поточної дебіторської заборгованості на 38 млн. 38,8 тис. грн, або на 33,6 %. Зниження відмічено по вартості грошових коштів та поточних фінансових інвестицій на 12,3 тис. грн. або на 0,6%. По вартості інших оборотних активів відмічено підвищення на 1 млн. 105,4 тис. грн, або у 4,4 рази. Збільшення також відмічено по вартості витрат майбутніх періодів на 9,6 %.

У структурі майна ТОВ «XXXXX» за 2021-2023 рр. переважає питома вага оборотних активів – 74,3 %, 81 % та 74,9 %. У оборотних активах найбільша частка припадає на дебіторську заборгованість підприємства, тому у табл. 3.5 проведемо аналіз її складу, динаміки та структури.

Таблиця 3.5

**Динаміка та структура дебіторської заборгованості
ТОВ «XXXXX» за 2021 - 2023 рр. (станом на кінець року)**

Види дебіторської заборгованості	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Відхилення (+;-) 2023 р. до 2021 р.	
	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	суми, тис. грн	у %
Дебіторська заборгованість за продукцію	25726,3	22,7	59375,4	47,6	40197,1	26,6	+14470,8	+56,2
Дебіторська заборгованість за розрахунками:								
З бюджетом	273,1	0,2	109,9	0,1	7067,2	4,7	+4794,1	У 25,9 р.
Інша поточна дебіторська заборгованість	87356,5	77,1	65173,3	52,3	104130,4	68,8	+16773,9	+19,2
Всього	113355,9	100	124658,6	100	151394,7	100	+38038,8	+33,6

Аналіз табл. показав, що сума дебіторської заборгованості ТОВ «XXXXX» у 2023 році порівняно з 2021 роком збільшилась на 38 млн. 38,8 тис. грн або на 33,6 %, за рахунок суми іншої поточної дебіторської заборгованості, яка зросла на 16 млн. 773,9 тис. грн, або на 19,2 % та за розрахунками з бюджетом, що зросли на 4 млн. 794,1 тис. грн, або у 25,9 рази.

Збільшення також відмічено по заборгованості за продукцію ТОВ «XXXXX» на 14 млн. 470,8 тис. грн, або на 56,2 %.

У структурі дебіторської заборгованості за 2021 – 2023 рр. переважає частка іншої поточної дебіторської заборгованості – 77,1 %, 52,3 % та 68,8 %.

Динаміка та структура джерел формування капіталу ТОВ «XXXXX» відображено у табл. 3.6.

Таблиця 3.6

**Динаміка та структура джерел формування капіталу
ТОВ «XXXXX» за 2021 - 2023 рр. (станом на кінець року)**

Види пасивів	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Відхилення (+;-) 2023 р. до 2021 р	
	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	суми, тис. грн	у %
Капітал – всього	193805,9	100	217145,1	100	364909,4	100	+171103,5	+88,3
1. Власний капітал	52420,2	27,0	64024,2	29,5	239313,7	65,6	+186893,5	У 4,6 р.
1.1. Зареєстрований капітал	31	0,0	31	0,0	32	0,0	+1	+3,2
1.2. Нерозподілений прибуток	52389,2	27,0	63993,2	29,5	239281,7	65,6	+186892,5	У 4,6 р.
2. Зобов'язання і забезпечення	141385,7	73,0	153120,9	70,5	125595,7	34,4	-15790	-11,2
2.1. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	30028,5	15,5	26620,4	12,3	87776	24,1	+57747,5	У 2,9 р.
2.2. Поточні зобов'язання і забезпечення	111357,2	57,5	126500,5	58,3	37819,7	10,4	-73537,5	-66,0
2.2.1. Поточна кредиторська заборгованість	15153,3	7,8	18358,7	8,5	4157	1,1	-10996,3	-72,6

Аналіз даних табл. 3.6 показав, що загальна сума капіталу досліджуваного підприємства у 2023 р. збільшилась порівняно з 2021 р. на 171 млн. 103,5 тис. грн або на 88,3 %. Сума власного капіталу підприємства зросла на 186 млн. 893,5 тис. грн або у 4,6 рази, за рахунок зареєстрованого капіталу та нерозподіленого прибутку. Сума зобов'язань та забезпечень ТОВ «XXXXX» у 2023 році порівняно з 2021 роком зменшилась на 15 млн. 790 тис. грн, або на 11,2 % за рахунок суми поточних зобов'язань та забезпечень, які представлені поточною кредиторською заборгованістю.

У структурі пасивів ТОВ «XXXXX» протягом 2021 - 2022 рр. року переважає питома вага зобов'язань і забезпечень –73 % та 70,5 %. У 2023 році переважає питома вага власного капіталу – 65,6 %.

Проведемо аналіз показників структури джерел формування капіталу ТОВ «XXXXX», використовуючи дані табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Показники структури джерел формування капіталу

ТОВ «XXXXX» за 2021 - 2023 рр.

Показники	Нормативне значення	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відхилення (+; -) 2023 р. до 2021 р.
Коефіцієнт автономії	>0,5	0,270	0,295	0,655	+0,385
Коефіцієнт концентрації позикового капіталу	<0,5	0,730	0,705	0,344	-0,385
Коефіцієнт фінансового ризику	<1	2,697	2,392	0,525	-2,172
Коефіцієнт фінансової стабільності	>1	0,371	0,418	1,905	+1,535

Результати виконаних розрахунків свідчать про високий рівень фінансової стійкості ТОВ «XXXXX» за показниками структури джерел формування капіталу за 2023 рік. Так, значення коефіцієнта автономії вказує на те, що на кінець звітного року частка власного капіталу у валюті балансу становить 65,5 %, це на 0,385 пункт більше порівняно з 2021 роком – рис. 3.3. Як показують дані рис. 3.3, досліджуване підприємство значно покращило показники своєї автономії. Тобто якщо у 2021 році на 1 грн джерел формування

припадало 0,27 грн власного капіталу, то у 2023 році – 0,66, при нормативі 0,5 грн.

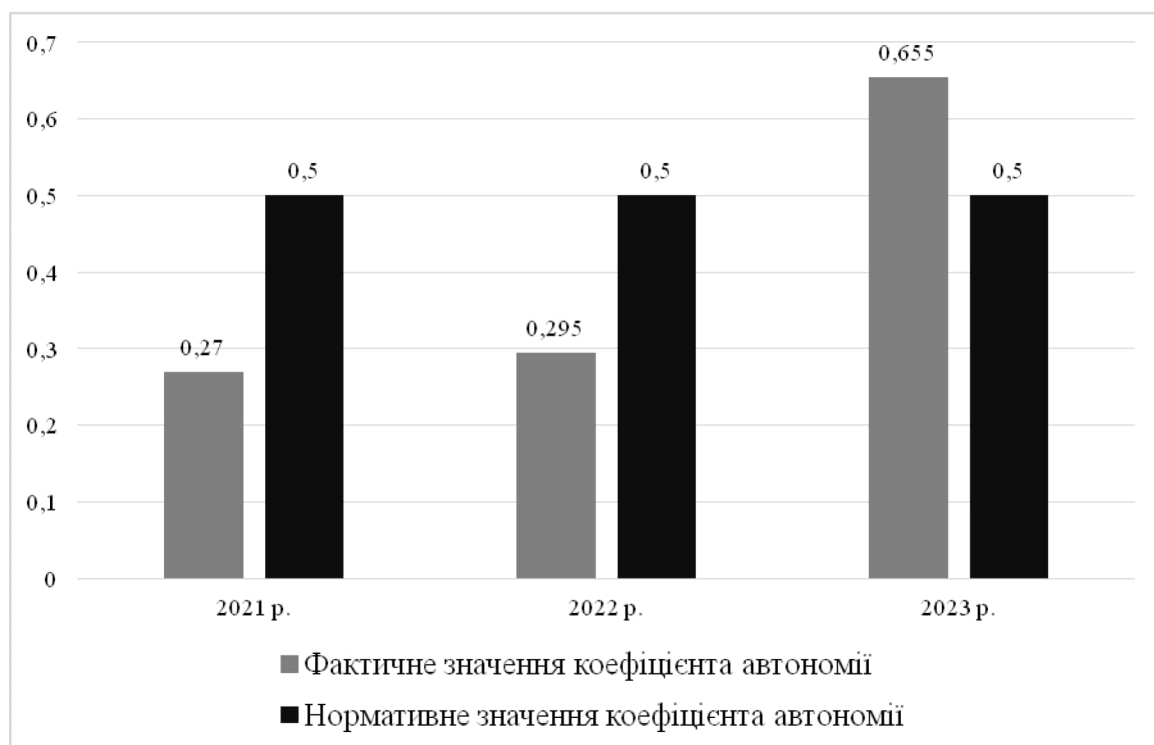


Рис. 3.3. Ілюстративне зображення фактичного значення коефіцієнта автономії ТОВ «XXXXXX» за 2021 – 2023 рр., пунктів

Зростання коефіцієнта автономії призвело до зниження коефіцієнта концентрації позикового капіталу з 0,730 до 0,344, що свідчить про задовільний рівень фінансової стійкості, а отже, і незалежності підприємства від кредиторів.

Позитивними також є показники фінансового ризику та фінансової стабільності. Зокрема, коефіцієнт фінансового ризику знизився з 2,697 у 2021 році до 0,525 у 2023, при нормативі <1.

Коефіцієнт фінансової стабільності протягом 2023 року є вище нормативного – на 0,905 пункти. В цілому, можна зробити висновок, що показники структури капіталу є нижче нормативного значення та свідчать про те, що ТОВ «XXXXXX» є фінансово стійкий фінансовий стан та є незалежним від кредиторів.

Використаємо дані табл. 3.8 для оцінки платоспроможності ТОВ «XXXXXX» систему показників, які мають назву коефіцієнтів ліквідності.

Показники оцінки ліквідності та платоспроможності**ТОВ «XXXXX» за 2021 - 2023 рр.**

Показники	Норматив- не значення	Роки			Відхилення (+;-) 2023 р. до 2021 р.
		2021	2022	2023	
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$>0,2$	0,019	0,001	0,057	+0,037
Проміжний коефіцієнт покриття	$>0,7$	1,040	0,987	4,098	+3,057
Загальний коефіцієнт покриття	$\geq 1,5$	1,292	1,391	7,225	+5,933
Коефіцієнт платоспроможності	$\geq 0,1$	0,019	0,001	0,057	+0,037
Коефіцієнт критичної ліквідності	$\geq 0,8$	1,141	1,298	6,183	+5,042

Станом на 2023 рік коефіцієнт абсолютної ліквідності нижчий за норматив на 0,143 пункти, що свідчить про те, що підприємство не має можливості погасити свої поточні зобов'язання: на 1 грн поточних зобов'язань припадає лише 0,057 грн грошових коштів. Проміжний коефіцієнт покриття, навпаки, перевищує норматив у 2023 році на 3,398 пункти. Це означає, що на 1 грн поточних зобов'язань припадає 4,1 грн (при нормативі $\geq 0,7$). Загальний коефіцієнт покриття також залишається вище нормативного рівня протягом 2023 року: на 1 грн поточних зобов'язань у 2023 році припадає 7,2 грн оборотних активів підприємства (при нормативі $\geq 1,5$). Отже, аналіз зазначених показників фінансового стану ТОВ «XXXXX» вказує на його ліквідність та платоспроможність станом на 31.12.2023 р.

3.2. Аналіз використання трудових ресурсів та продуктивності праці

Аналіз використання трудових ресурсів і продуктивності праці має важливе значення для підприємств, оскільки його результати дозволяють:

- оптимізувати витрати на працю, виявляючи невиправдані витрати на

оплату праці та пропонуючи шляхи їх скорочення без зниження ефективності роботи;

- підвищувати продуктивність: дозволяє знаходити фактори, що гальмують зростання продуктивності праці, та впроваджувати заходи для її підвищення;

- підвищувати конкурентоспроможність: висока продуктивність праці дозволяє підприємству знижувати витрати на виробництво одиниці продукції, що підвищує його конкурентоспроможність на ринку;

- покращити систему управління трудовими ресурсами: допомагає оптимально розподілити трудові ресурси по підрозділах підприємства і уникати перевантаження або недовантаження працівників.

- визначити потребу у навчанні та розвитку персоналу: показники продуктивності праці можуть вказувати на потребу в додатковій кваліфікації працівників або змінах у кадровій політиці.

Метою аналізу використання трудових ресурсів і продуктивності праці є оцінка ефективності використання робочої сили на підприємстві. Це дає змогу виявити потенціал для підвищення продуктивності праці, оптимізувати витрати на оплату праці та покращити фінансові результати підприємства. Аналіз дозволяє:

- визначити рівень ефективності використання трудових ресурсів;
- оцінити взаємозв'язок між витратами на працю і результатами діяльності підприємства;

- виявити проблеми і потенційні можливості для зростання продуктивності праці.

Завдання аналізу використання трудових ресурсів та продуктивності праці представлено на рис. 3.4.

Для проведення аналізу використовують різні методи, зокрема:

1. Аналіз структурних показників: дослідження структури трудових ресурсів за віком, освітою, стажем роботи, кваліфікацією, що дозволяє оцінити їх відповідність вимогам виробництва.

Оцінка структури і чисельності працівників

- аналіз розподілу робочої сили по різних категоріях і професіях, визначення рівня забезпечення підприємства необхідними кадрами

Оцінка використання робочого часу

- вивчення ефективності використання робочого часу, визначення рівня його втрат (зокрема, через прогулювання, неефективні процеси)

Аналіз продуктивності праці

- розрахунок показників продуктивності праці за різними критеріями (величина виробленої продукції на одного працівника, трудові витрати на одиницю продукції)

Визначення витрат на оплату праці

- оцінка ефективності витрат на оплату праці, порівняння середніх зарплат із середнім рівнем продуктивності праці

Аналіз мотивації працівників

- дослідження умов праці, політики мотивації і винагороди, що впливає на продуктивність праці

Рис. 3.4. Завдання аналізу використання трудових ресурсів

2. Коефіцієнтної метод: розрахунок різних коефіцієнтів для оцінки використання трудових ресурсів, таких як коефіцієнт оборотності кадрів, коефіцієнт використання робочого часу, коефіцієнт продуктивності праці.

3. Метод виробничих норм і нормативів: порівняння фактичної продуктивності праці з встановленими виробничими нормами для оцінки ефективності.

4. Знаходження резервів підвищення продуктивності праці: оцінка можливостей для збільшення виробничих показників при оптимальному використанні трудових ресурсів, без збільшення витрат.

5. Метод порівняльного аналізу: порівняння даних підприємства з показниками аналогічних підприємств у галузі або з нормативними

показниками.

Використання цих методів дозволяє підприємству оперативно реагувати на зміни в умовах ринку праці, оптимізувати витрати на оплату праці і підвищувати ефективність роботи.

Перш за все, на нашу думку, доцільно, проаналізувати показники виробництва продукції рослинництва, адже витрати на оплату праці, перш за все, пов'язано, з площею посівів (табл. 3.9) та валовим збором (табл. 3.10).

Таблиця 3.9

Динаміка та структура посівних площ ТОВ «XXXXX» за 2021 – 2023 рр.

Вид культур	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Відхилення 2023 р. до 2021 р.	
	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	абсо- лютне, (+;-)	від- носне, %
Льон олійний (кудряш)	-	-	270,5	14,4		-	-	-
Соя	455,62	25,3	1040	55,5	1542,74	38,6	+1087,12	У 3,4 р.
Кукурудза на зерно	86	4,8	209	11,1	966,09	24,2	+880,09	У 2,0 р.
Соняшник	750,5	41,7	355,99	19,0	1485,21	37,2	+734,71	+97,9
Просо	506,5	28,2	-	-	-	-	-506,5	-100,0
Разом	1798,62	100	1875,49	100	3994,04	100	+2195,42	У 2,2 р.

Аналіз динаміки посівних площ ТОВ «XXXXX» показав, що загальна площа значно зросла - на 2195,423 га, або у 2,2 рази у зв'язку з продовженням договорів оренди та з оформленням нових договорів з фізичними особами.

У складі посівних площ відбувалися постійні зміни, зокрема станом на 2023 рік зниження відмічено по площі проса – на 506,5 га та розширення площі кукурудзи на зерно – у 2 рази, соняшнику на 97,9 %, сої – у 3,4 рази.

У структурі посівних площ зміни відбувалися кожного року: у 2021 році переважала частка соняшнику 41,7 %, значними були частки проса – 28,2 % та сої – 25,3 %; у 2022 році підприємство надало перевагу вирощуванню сої, яка зайняла 55,5 % загальних посівних площ, тоді як на льон припадає 14,4 %, кукурудзу – 11,1 %, соняшник – 19 %; у 2023 році майже однакову частку зайняли кукурудза на зерно – 24,2 %, соя – 38,6 %, соняшник – 37,2 %.

Таблиця 3.10

Динаміка виробництва валової продукції рослинництва**ТОВ «XXXXX» за 2021 – 2023 рр., ц**

Вид продукції	Роки			Відхилення 2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	абсолютне, (+;-)	відносне, %
Соя	12449,1	20004,2	40587,3	+28138,2	У 3,3 р.
Кукурудза на зерно	3930,2	18600	69558,5	+65628,3	У 17,7 р.
Соняшник	12816,4	13332,7	29531,9	+16715,5	У 2,3 р.
Просо	17933,3	-	-	-17933,3	-100,0
Льон олійний	-	3056,2	-	-	-

Отже, аналіз виробництва валової продукції ТОВ «XXXXX» показав, що в розрізі культур відмічено зростання, зокрема обсяг валу зріс по сої на 28138,2 ц, або у 3,3 рази, кукурудзи на зерно на 65628,3 ц, або у 17,7 раз, соняшнику на 16715,5 ц. або у 2,3 рази. У 2023 році не вирощувався льон олійний, у 2022 році його зібрано 3056,2 ц.

Маючи показники валового збору та посівних площ, розрахуємо показники, що характеризують навантаження на одного працюючого у досліджуваному підприємстві - табл. 3.11.

Таблиця 3.11

Динаміка забезпеченості ТОВ «XXXXX» трудовими ресурсами**у 2021-2023 рр.**

Показник	Роки			Відхилення (+,-) 2023 р. від 2021 р	
	2021	2022	2023	абсолютне	відносне, %
Середньооблікова кількість працівників, зайнятих у рослинництві, осіб	5	5	50	+45	У 10 р.
Площа сільськогосподарських угідь, га	1798,62	1875,49	3994,04	+2195,42	У 2,2 р.
Середньорічна вартість основних виробничих засобів, тис. грн	50859,1	42611,3	46682	-4177,15	-8,2
Припадає в розрахунку на одного працюючого в рослинництві сільськогосподарських угідь, га:	359,724	375,098	79,8808	-279,843	-77,8
Припадає на середньорічного працівника основних засобів (фондоозброєність), тис. грн	10171,8	8522,26	933,639	-9238,18	-90,8

Аналіз забезпечення трудовими ресурсами досліджуваного підприємства

показав значне зростання кількості працюючих, а саме з 5 осіб у 2021 році до 50 осіб у 2023 році (у 10 р.). Таке збільшення пов'язано, перш за все, із збільшення площі сільгоспугідь з 1799 га у 2021 році до 3994 га у 2023 році – у 2,2 рази. Така динаміка сприяла зниженню навантаженню на 1 працівника, тобто показник фондозабезпечення знизився на 77,8 % та фондоозброєності – на 90,8 %.

Використавши дані статистичної звітності досліджуваного підприємства проаналізуємо динаміку середньооблікової кількості працівників, фонду оплати праці та середньомісячної зарплати (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

**Показники використання трудових ресурсів ТОВ «XXXXX»
за 2021 - 2023 рр.**

Показник	Роки			Відхилення (+,-) 2022 р. від 2020 р	
	2020	2021	2022	абсолютне	відносне, %
Середньооблікова кількість працівників, зайнятих у рослинництві, осіб	5	5	50	+45	У 10
Вироблено валової продукції (по собівартості), тис. грн	43013,5	47958,7	86779,20	+43765,7	У 2,0 р.
Чистий дохід від реалізації, тис. грн	64317,7	44399,4	164446,8	+100129,09	У 2,6 р.
Прибуток від операційної діяльності, тис. грн	13116,1	20427,8	51182	+38065,9	У 3,9 р.
Витрати на оплату праці, тис. грн	546,9	940	16217,00	+15670,1	У 29,7 р.
Показники використання трудових ресурсів					
Продуктивність праці, тис. грн	8602,7	9591,74	1735,584	-6867,116	-79,8
Коефіцієнт приросту, пункти	х	1,114	0,181	х	х
Отримано на одного працівника, тис. грн:					
чистого доходу від реалізації	12863,542	8879,872	3288,936	-9574,61	-74,4
прибутку операційної діяльності	2623,22	4085,56	1023,64	-1599,58	-61,0
Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн	9115	15666,67	27028,33	+17913,33	У 3,0 р.
Коефіцієнт приросту, пункти	х	1,719	1,725	х	х
Вироблено валової продукції на 1 грн витрат на оплату праці, грн	78,65	51,02	5,35	-73,30	-93,2

Аналіз показників використання трудових ресурсів показав:

- продуктивність праці у рослинництві ТОВ «XXXXX» знизилася з

8602,7 тис. грн у 2021 році до 1735,58 тис. грн у 2023 році, тобто на 79,8 %. Така тенденція пов'язана, пеш за все, з випереджаючим зростанням кількості працівників (у 10 р.) порівняно з приростом вартості виробленої продукції рослинництва (у 2 рази). Для того, щоб підвищити рівень продуктивності праці, також необхідно враховувати змінні фактори середньої заробітної плати. Це пов'язано з тим, що оплата праці виступає стимулюючим фактором, який підвищує ефективність роботи працівників на підприємстві.

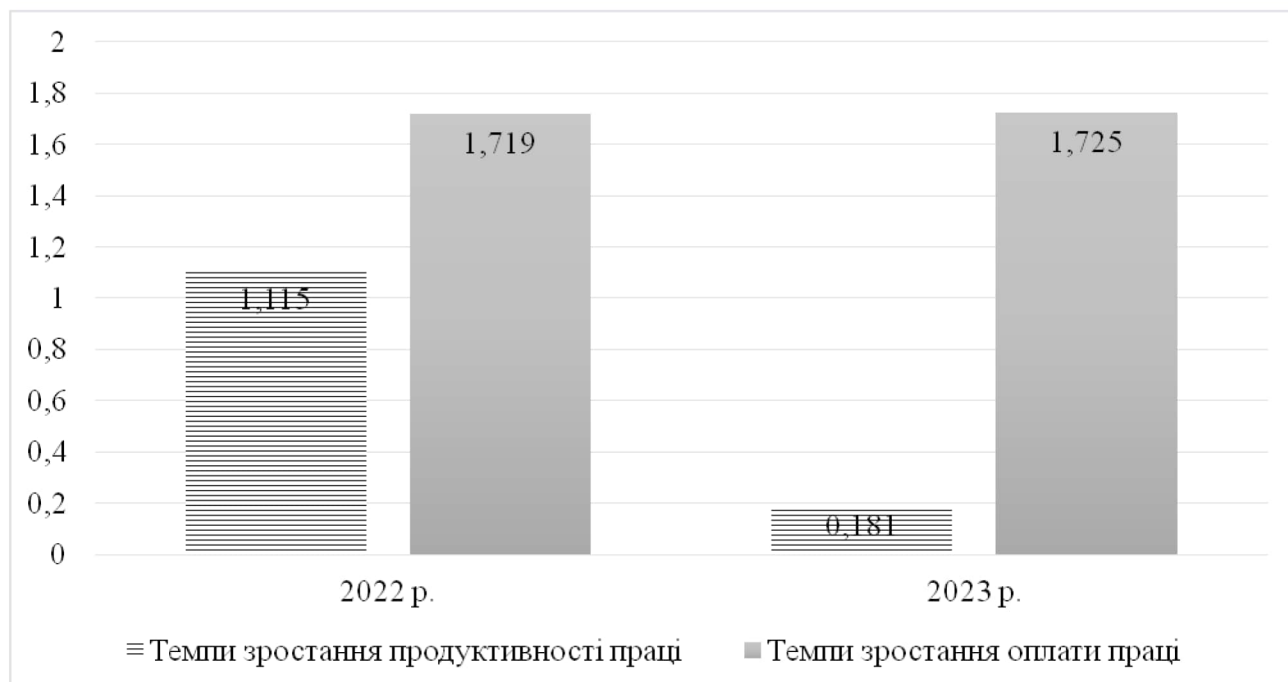


Рис. 3.5. Зіставлення темпів зростання продуктивності та оплати праці у ТОВ «XXXXX» у 2022 – 2023 рр., пункти

Якщо у 2022 році існують три основні моделі, що визначають співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці:

- збалансована модель - темпи зростання зарплати = динаміці продуктивності праці;
- «регресивна» модель - темпи зростання зарплати відстають від зростання продуктивності;
- компенсаційна модель - темпи зростання зарплати випереджають зростання продуктивності праці.

Як свідчать дані рис. 3.4, у досліджуваному підприємстві протягом

досліджуваних років діє «регресивна» модель, що свідчить про незадовільні показники використання трудових ресурсів.

- на 1 працівника у досліджуваному підприємстві у 2021 році припадало 12 млн 863,54 тис. грн чистого доходу від реалізації продукції рослинництва, тоді як у 2023 році цей показник склав 3 млн 288,94 тис. грн, це на 74,4 % менше;

- фінансовий результат від операційної діяльності на 1 працюючого знизився на 1 млн 599,58 тис. грн, але це спричинено більше зростанням чисельності найманих працівників у рослинництві;

- середньорічна заробітна плата у товаристві значно зросла, і є як для сільського господарства високою. Але, необхідно врахувати, що у досліджуваному підприємстві для рослинництва характерний процес сезонності, тобто працівників наймають на період весняної та літньої компанії, виплачують їм високу заробітну плату, але в подальшому їх договір закінчується, і підприємство не виплачує їм заробітну плату у таких розмірах. Найм сезонних працівників у сільськогосподарських підприємствах має кілька переваг порівняно з наймом постійних працівників:

- сезонні роботи в сільському господарстві (наприклад, посівна, збір урожаю, догляд за культурами) потребують великої кількості робочих рук лише в певні періоди року. Найм сезонних працівників дозволяє гнучко збільшувати кількість кадрів у пікові сезони та скорочувати їх у міжсезоння, що дозволяє знижувати витрати на оплату праці в непікові періоди;

- сезонні працівники працюють за короткий період і часто отримують зарплату за виконану роботу без необхідності нарахування таких виплат, як відпустки, лікарняні, пенсійні внески тощо. Це дозволяє підприємствам значно заощаджувати на соціальних виплатах і додаткових витратах, які характерні для постійно найманих працівників;

- сезонні працівники часто не потребують довгострокового навчання або адаптації, оскільки їхня робота обмежена певними сезонами, і вони можуть виконувати конкретні, добре знайомі їм завдання. Це дозволяє підприємству

уникати витрат на тривале навчання та орієнтацію працівників, що важливо для сільськогосподарських підприємств, де працівники часто виконують прості, однотипні роботи;

- для сільськогосподарських підприємств важливо мати можливість залучати робочу силу з місцевих громад або навіть з інших регіонів, де сезонна праця може бути поширена. Це дозволяє підприємствам швидко набирати працівників із тих місць, де вони найбільш доступні, та зменшувати витрати на транспортування і логістику постійних працівників.

- в сільському господарстві виробничі обсяги можуть змінюватися залежно від погодних умов, врожайності чи інших факторів, тому найм сезонних працівників дозволяє підприємствам скорочувати витрати на персонал у разі несприятливих умов. Це знижує фінансові ризики у випадку непередбачених змін у виробничих показниках;

- сезонні працівники, як правило, готові до тимчасової роботи і швидко реагують на запити підприємств у критичні періоди, що дозволяє оперативно реагувати на потреби виробництва. Підприємства можуть швидко залучати додаткову робочу силу на короткий термін, не витрачаючи час і ресурси на тривалу процедуру найму постійних працівників.

Ці фактори дозволяють сільськогосподарським підприємствам знижувати витрати на оплату праці та підвищувати ефективність виробничого процесу, використовуючи сезонних працівників.

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

Метою аналізу формування фонду оплати праці є оцінка витрат підприємства на оплату праці, визначення ефективності використання коштів, спрямованих на оплату праці, та виявлення можливостей для оптимізації витрат. Це дозволяє:

- оцінити відповідність розміру фонду оплати праці до результатів господарської діяльності підприємства;

- виявити фактори, які впливають на зміну витрат на працю;

- розробити заходи щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Основними завданнями цього розділу є оцінити структуру витрат на оплату праці та аналіз змін у фонді оплати праці.

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

Таблиця 3.13

**Динаміка та структура кредиторської заборгованості
ТОВ «XXXXX» за 2021 - 2023 рр. (станом на кінець року)**

Види зобов'язань	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Відхилення (+;-) 2023 р. до 2021 р.	
	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	суми, тис. грн	у %
Поточні зобов'язання, в т.ч. за:	15153,3	100	18358,7	100	4157	100	-10996,3	-72,6
товари, роботи, послуги	14979	98,8	15657,3	85,3	3814,3	91,8	-11164,7	-74,5
розрахунками з бюджетом	131,6	0,9	2664,8	14,5	290,5	7,0	+158,9	У 2,2 р.
розрахунками зі страхування	13,6	0,1	1,4	0,0	1	0,0	-12,6	-92,6
розрахунками з оплати праці	29,1	0,2	35,2	0,2	51,2	1,2	+22,1	+75,9

У 2023 р. порівняно з 2021 р. сума поточних зобов'язань зменшилась на 10 млн. 996,3 тис. грн або на 72,6 %. У складі поточних зобов'язань зниження відмічено по таких складових: сумі заборгованості за товари, роботи та послуги на 11 млн. 164,7 тис. грн або на 74,5 % та розрахунками зі страхування на 12,6 тис. грн, або на 92,6 %. Зростання відмічено по таким складовим: за розрахунками з бюджетом на 158,9 тис. грн або у 2,2 рази та за розрахунками з

оплати праці на 22,1 тис. грн, або на 75,9 %. Аналізуючи структуру поточної заборгованості, можна зробити висновок, що протягом досліджуваних років переважає частка заборгованості за товари, роботи та послуги – відповідно 98,8 %, 85,3 % та 91,8 %.

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. Собівартість виробленої продукції – це всі витрати, затратені на виробництво певного виду продукції – табл. 3.14.

Таблиця 3.14

Динаміка та структура виробничої собівартості сільськогосподарської продукції ТОВ «XXXXX» за 2021 – 2023 рр.

Статті витрат	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Відхилення (+;-) 2023 р. до 2021 р.	
	сума, тис. грн.	у % до суми	сума, тис. грн.	у % до суми	сума, тис. грн.	у % до суми	абсо- лютне (+;-)	від- носне, %
Соє								
Прямі матеріальні витрати	1748,9	11,8	17385,4	71,9	7223,9	18,1	+5475	У 4,1 р.
Прямі витрати на оплату праці	138,5	0,9	521,2	2,2	6549,8	16,4	+6411,3	У 47,3 р.
Інші прямі витрати та загально-виробничі витрати	12934,5	87,3	6270,4	25,9	26126,3	65,5	+13191,8	У 2,0 р.
Собівартість всього	14821,9	100	24177	100	39900	100,0	+25078,1	У 2,7 р.
Соняшник								
Прямі матеріальні витрати	1547,1	9,9	6695,6	49,8	3164,7	12,6	+1617,6	У 2,0 р.
Прямі витрати на оплату праці	228,3	1,5	178,4	1,3	5617,9	22,3	+5389,6	У 24,6 р.
Інші прямі витрати та загально-виробничі витрати	13848,3	88,6	6557,7	48,8	16363,5	65,1	+2515,2	+18,2
Собівартість всього	15623,7	100	13431,7	100	25146,1	100,0	+9522,4	+60,9

Аналіз виробничої собівартості в розрізі основних культур показав:

- виробнича собівартість соняшнику зросла на 9 млн 522,4 тис. грн, або на 60,9 % за рахунок зростання вартості витрачено насіння і посадкового матеріалу та інших матеріалів на 1 млн 617,6 тис. грн, або у 2,0 раз (пов'язано з дорожчанням матеріалів), витрат на оплату праці на 5 млн 389,6 тис. грн, або у 24,6 рази, інших прямих та загальновиробничих витрат на 2 млн 515,2 тис. грн, або на 18,2 % (пов'язано із зростанням вартості робіт та послуг придбаних для обробітку ґрунту, транспортуванням урожаю);

- аналіз виробничої собівартості бобів сої ТОВ «XXXXX» показав, що її сума у 2023 р. порівняно з 2021 р. зросла на 25 млн 78,1 тис. грн, або у 2,7 рази за рахунок зростання вартості витрачених матеріальних цінностей на 5 млн 475 тис. грн, або у 4,1 рази, витрат на оплату праці – на 6 млн 411,3 тис. грн, або у 47,3 рази, інших прямих та загальновиробничих витрат на 13 млн 191,8 тис. грн, або у 2 рази.

Проаналізуємо динаміку та структуру собівартості досліджуваних культур ТОВ «XXXXX» (рис. 3.6).

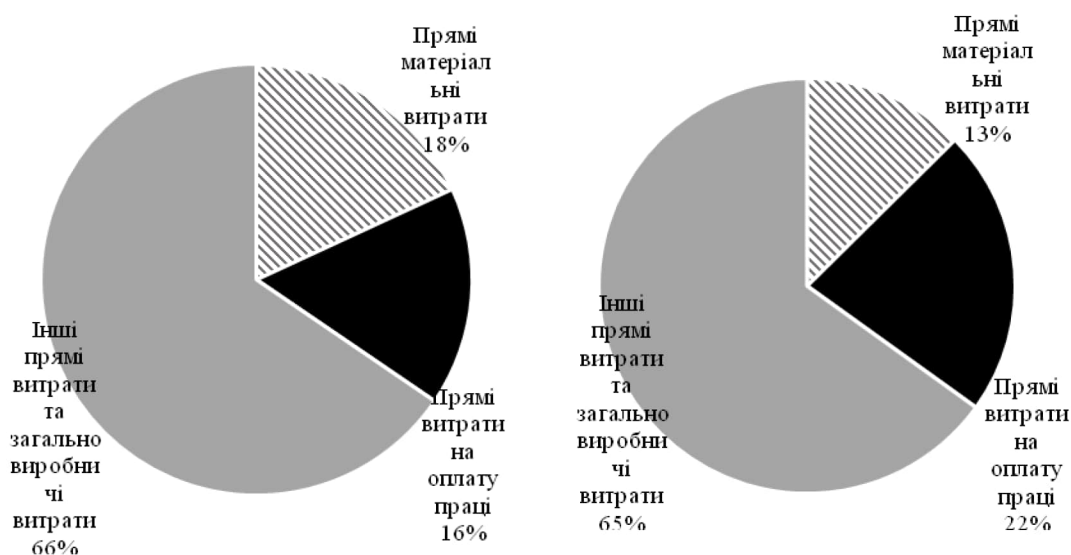


Рис. 3.6. Структура виробничої собівартості сої та соняшнику у 2023 р. ,%

Ілюстративне зображення структури досліджуваних культур показало, що по всіх видах переважає частка інших прямих і загальновиробничих витрат (соняшник 65 %, соя 66 %). Відносно низькі відсотки матеріальних витрат (відповідно 12,6 % та 18,1 %) та витрат на оплату праці (відповідно 22 %, 16 %)

пояснюється тим, що підприємство для вирощування придбає послуги сторонніх організацій, маючи мінімальну кількість працюючих у власному підприємстві. Але якщо, порівнювати частку витрат на оплату праці з 2021 – 2022 рр, то вона значно зросла, наприклад по сої у звітному порівняно з базичним – на 15,5 %, по соняшнику – на 20,8 %. Це пов'язано, перш за все, із залученням найманих працівників, які офіційно оформлені та працювали на підприємстві під час виконання певних видів робіт. Натомість у попередніх роках, товариство для виконання цих робіт залучало сторонні організації – табл. 3.15, тому на нашу думку, доцільно проаналізувати, співвідношення витрат на оплату послуг сторонніх організацій з оплатою праці.

Для виконання сільськогосподарських робіт ТОВ «XXXXXX» протягом досліджуваного періоду придбавало роботи та послуги, зазначимо, що більша частина робіт виконуються сторонніми організаціями.

Таблиця 3.15

Динаміка робіт та послуг, придбаних ТОВ «XXXXXX» для виробничих потреб за 2021 – 2023 рр.

Вид робіт та послуг	2021 р.		2022 р.		2023 р.	
	кіл-ть, од.	сума, тис. грн.	кіл-ть, од.	сума, тис. грн.	кіл-ть, од.	сума, тис. грн.
Оранка, га	1799	2337	2208	2785,3	3487	5230,5
Культивация, га	3598	2878	2208	1285,9	4287	5144,4
Збір урожаю с.-г. культур, га	1799	3744	2208	1563,2	3487	2600,1
Перевезення вантажів, т.км.	89560	358,24	111930	671,5	532800	3143,5

Отже, структура придбаних робіт та послуг різноманітна, зокрема, це як передпосівний обробіток, культивация, збір та транспортування урожаю. ТОВ «XXXXXX» протягом досліджуваних років придбавало роботи: у 2021 році – оранка та збір урожаю – 1799 га, культивация – 3598 га, перевезення урожаю – 89560 т. км; у 2022 році на площу 2208 га придбано оранку, культивацию, збір урожаю, перевезено вантажів – 111930 т. км.; у 2023 році оранка та збір урожаю – 3487 га, культивация – 4287 га, перевезення вантажів 532800 т.км.

На рис. 3.7 ілюстративно зображено динаміку витрат на оплату послуг

сторонніх організацій та прямих витрат на оплату праці у рослинництві. Як бачимо з даних рисунку, витрати на оплату праці сторонніх організацій знизилася у 2023 році порівняно з 2021 роком.

Враховуючи, що площа посівів у 2023 році значно зросла у підприємства, а ціни на матеріальні ресурси, ПММ, зросли, а отже, і вартість послуг зросла, то витрати на оплату послуг знизилася суттєво. Натомість прямі витрати на оплату зросли, зокрема по галузі з 546,9 тис. грн у 2021 році до 16 млн 217 тис грн. у 2023 році.

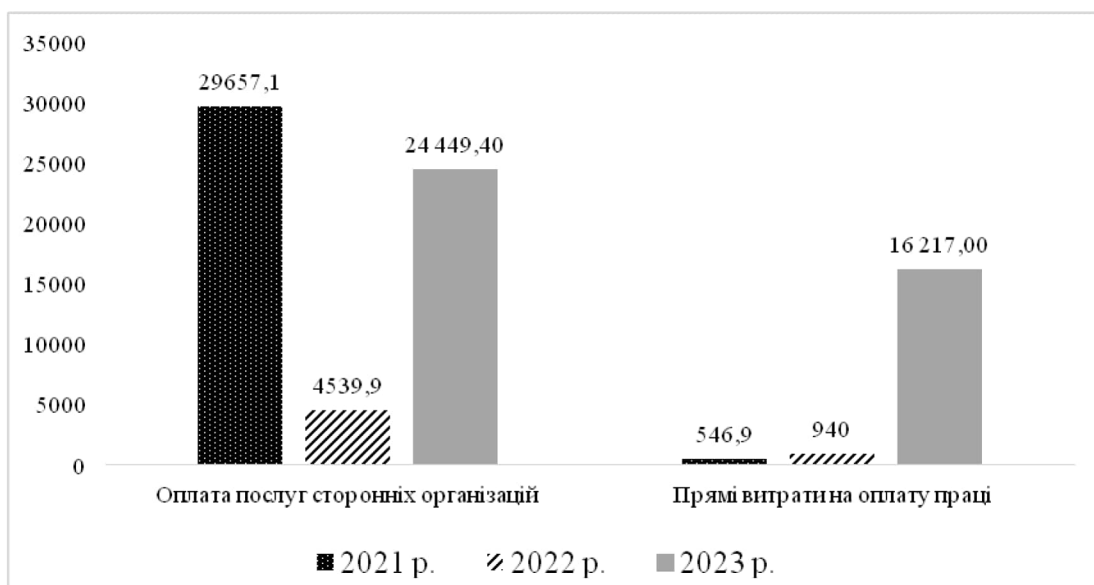


Рис. 3.7. Динаміка оплати послуг сторонніх організацій та оплати праці у галузі рослинництва досліджуваного підприємства у 2021-2023 рр., тис. грн.

Про значне зростання прямих витрат плати у рослинництві свідчать і дані табл. 3.8. Зокрема, на вирощуванні соняшнику, пряма оплата праці у 23021 році становила 228,3 тис. грн, у 2023 році вона склала 5 млн 517,9 тис. грн, при цьому вартість послуг сторонніх організацій знизилася з 10 млн 818,6 тис. грн у 2021 році до 5 млн 385 тис. грн у 2023 році. ,

Прямі витрати на оплату праці на вирощуванні зернової кукурудзи зросли з 26,1 тис. грн у 2021 році до 4 млн 49,3 тис. грн у 2023 році, при зростанні оплати рахунків за послуги сторонніх організацій з 776,1 тис. грн відповідно до 6 млн 368,5 тис.грн. Такі ж тенденції спостерігаються і на вирощуванні бобів сої.

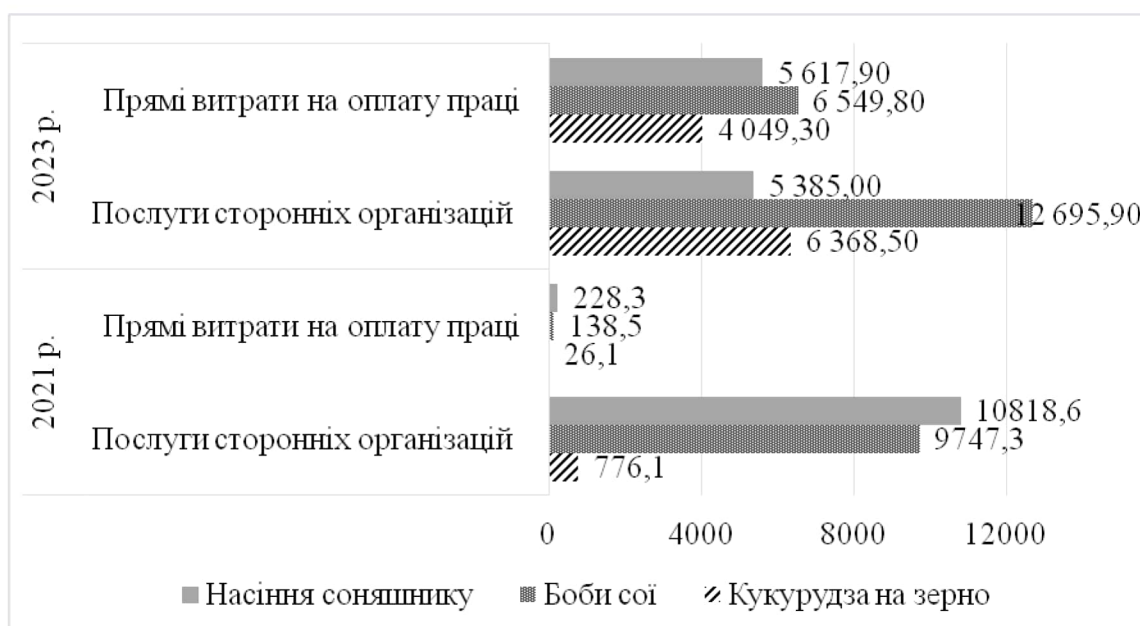


Рис. 3.8. Динаміка оплати послуг сторонніх організацій та оплати праці в розрізі сільгоспкультур досліджуваного підприємства у 2021-2023 рр., тис. грн

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 «XXXXX» за 2021 р., 2023 р. (табл. 3.16).

Таблиця 3.16

Факторний аналіз фонду оплати праці в рослинництві ТОВ «XXXXX» за 2021 р. та 2023 р.

Показник	Середньооблікова кількість працівників, осіб			Середньомісячна заробітна плата, грн		
	2020 р.	2022 р.	відхилення (+,-)	2020 р.	2022 р.	відхилення (+,-)
Рослинництво	5	50	+45	9115	27028,33	+17913,33

Продовж. табл. 3.16

Показник	Фонд оплати праці, тис. грн		Зміна (+,-) фонду оплати праці, тис. грн		
	2020 р.	2022 р.	загальна	у т. ч. за рахунок факторів	
				кількості працівників	заробітної плати
Рослинництво	546,9	16217,00	+15670,1	+4 922,1	+10 748,00

Таким чином, у галузі рослинництва загальна зміна фонду оплати праці товариства у 2023 році порівняно з 2021 роком склала 15 млн 670,1 тис. грн, що є результатом підвищення середньомісячної заробітної плати на 17913,33 грн, при зростанні кількості працівників у галузі на 45 осіб.

В результаті: за рахунок збільшення кількості працюючих досліджуваного підприємства, фонд оплати праці збільшився на 4 млн 922,1 тис. грн, за рахунок зростання середньомісячної зарплати, фонд оплати праці зріс на 10 млн 748 тис. грн.

Вдосконалення системи оплати праці є важливим кроком для підвищення ефективності діяльності підприємства, мотивації працівників і забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці.

Правильна система оплати праці повинна відповідати ринковим умовам, потребам підприємства та заохочувати працівників до високих результатів.

До напрямів вдосконалення системи оплати праці можна віднести наступні:

- упровадження системи, при якій заробітна плата залежить від виконаних норм або кількості виробленої продукції;
- встановлення бонусів і премій для працівників за досягнення певних показників (наприклад, перевиконання виробничого плану, висока якість продукції;
- можливість змінювати обсяг робочого часу в залежності від виробничих потреб і погоджувати оплати за результатами;
- встановлення змінних ставок заробітної плати в залежності від змін ринкових умов або внутрішніх потреб підприємства;
- збільшення заробітної плати для висококваліфікованих працівників або тих, які виконують складніші завдання;
- впровадження надбавок за стаж або досвід роботи на підприємстві, що може стимулювати лояльність і зменшити плинність кадрів;
- встановлення премій для всього колективу за досягнення загальних цілей підприємства (наприклад, досягнення загальної планової прибутковості);
- введення корпоративних бонусів, що залежать від успіху підприємства в цілому;
- вдосконалення соціальних програм, що включають додаткові пільги для працівників (страхування, оплата медичних послуг, харчування на підприємстві тощо);
- аналіз рівня оплати праці на підприємстві в порівнянні з іншими підприємствами в галузі для забезпечення конкурентоспроможності заробітної плати тощо.

Аналіз формування фонду оплати праці є важливим інструментом для оцінки ефективності витрат на трудові ресурси підприємства, а вдосконалення системи оплати праці дозволяє забезпечити високий рівень мотивації працівників і підвищити продуктивність. Впровадження гнучкої, результативної та індивідуалізованої системи оплати допоможе зберегти конкурентоспроможність підприємства, зменшити плинність кадрів і забезпечити фінансову стабільність організації.

ВИСНОВКИ

Закон України «Про оплату праці» дає визначення заробітної плати як винагороди, зазвичай, у грошовому вираженні, яку відповідно до трудового договору власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу. При цьому розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Враховуючи вищезазначене, заробітну плату як перетворену форму вартості, ціну робочої сили, елемент ціни виробництва можна трактувати як грошове вираження основної частини фонду життєвих засобів працівників, що розподіляється між ними відповідно до кількості та якості витраченої праці, реального трудового вкладу, і залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства.

Порядк здійснення та облікового відображення розрахунків з оплати праці займає одне з провідних місць у системі обліку товариства. Адже, саме, від ефективності системи оплати праці та правильності проведених розрахунків з оплати праці залежить трудова дисципліна на підприємстві.

Розрізняють основну та додаткову заробітну плату. Основна – це винагорода за виконану роботу у відповідності до встановлених норм праці (норми часу, посадові обов'язки, виробітку, обслуговування), що встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок (для виробничого персоналу та посадових окладів (для адміністративного персоналу). Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, винахідливість та особливі умови праці.

Заробітна плата у ТОВ «XXXXX» виплачується працівникам двічі на місяць у строки, що встановлені колективним договором та чинним законодавством з оплати праці.

Чинним законодавством встановлено, що право на щорічну відпустку мають працівники, які пропрацювали на підприємстві не менше 6-ти місяців із

дня укладання з ними трудового договору. У ТОВ «XXXXXX» розроблено графік щорічних відпусток.

Встановлено, що бухгалтерський облік у ТОВ «XXXXXX» ведеться у відповідності до чинного законодавства та Наказу «Про облікову політику». У частині обліку розрахунків з оплати праці у даному Наказі зазначено: види оплати праці; форми, системи, розміри заробітної плати та інших виплат; порядок та створення резервів на виплату відпусток, винагород за підсумками роботи за рік; строк подання первинних документів з обліку праці та її оплати до бухгалтерії підприємства; порядок обробки та зберігання первинних документів та реєстрів обліку з оплати праці; нормуванням оплати праці.

Аналіз діяльності ТОВ «XXXXXX» вказує на стійкий фінансовий стан, задовільні показники незалежності від кредиторів, а також на ліквідність та платоспроможність.

Основні види продукції підприємства - це кукурудза на зерно, соняшник, соя. Основну частку продукції підприємство вирощує самостійно, але незначну частину (10-20 %) у 2021 – 2023 роках купує в інших підприємств для подальшої реалізації.

Аналіз реалізації показав, що підприємство активно моніторить ринок агропродукції і стратегічно аналізує ціни, оскільки залишки продукції можуть зберігатися до наступного року і реалізуються, коли ціни на ринку зростають.

Загальна сума доходів у 2023 році зросла в 2,3 рази порівняно з 2021 роком, завдяки збільшенню чистого доходу від реалізації та доходів від іншої операційної діяльності. Основну частку в структурі доходів займають чисті доходи від основної діяльності, яка у 2023 році склала 92,8%. Основний внесок у доходи операційної діяльності забезпечують технічні культури. Виручка від реалізації рослинницької продукції зросла, при цьому найбільшу частку в структурі доходів становить виручка від продажу насіння сої за звітний період.

В процесі аналізу використання трудових ресурсів та продуктивності праці досліджено динаміку забезпеченості ТОВ «XXXXXX» трудовими

ресурсами і виявлено, що за 2021 - 2023 рр. кількість працюючих на підприємстві зросла в 10 разів. Це вплинуло на зниження продуктивності праці у рослинництві, яка знизилася з 8602,7 тис. грн у 2021 році до 1735,58 тис. грн у 2023 році, тобто на 79,8 %. Така тенденція пов'язана, перш за все, з випереджаючим зростанням кількості працівників (у 10 р.) порівняно з приростом вартості виробленої продукції рослинництва (у 2 рази). Крім того, на 1 працівника у досліджуваному підприємстві у 2021 році припадало 12 млн 863,54 тис. грн чистого доходу від реалізації продукції рослинництва, тоді як у 2023 році цей показник склав 3 млн 288,94 тис. грн, це на 74,4 % менше. Фінансовий результат від операційної діяльності на 1 працюючого знизився на 1 млн 599,58 тис. грн, але це спричинено більше зростанням чисельності найманих працівників у рослинництві.

Факторний аналіз фонду оплати праці в рослинництві ТОВ «XXXXXX» за 2021 р. та 2023 р. показав, що загальна зміна фонду оплати праці товариства у 2023 році порівняно з 2021 роком склала 15 млн 670,1 тис. грн, що є результатом підвищення середньомісячної заробітної плати на 17913,33 грн, при зростанні кількості працівників у галузі на 45 осіб.

Дослідження системи обліку розрахунків підприємства по оплаті праці вказує на відповідність бухгалтерського обліку законодавству України, плану рахунків та стандартам бухгалтерського обліку. Також підприємство дотримується організаційних вимог, встановлених наказом про бухгалтерський облік та облікову політику підприємства, включаючи використання журнально-ордерної форми та комп'ютерної обробки через прикладні програми. Інформація про нарахування зарплати працівників відображається на субрахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», до якого відкрито три субрахунки 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами» та 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Окрему увагу в роботі приділено вивченню особливостей організації системи внутрішнього контролю з розрахунків по оплаті праці на підприємстві. При цьому виокремлено основні завдання та етапи його проведення, що

забезпечує ефективний вплив на результативність праці робітників ТОВ «XXXXXX» та якість управлінських рішень.

З метою поліпшення інформаційної бази з розрахунків за виплатами працівникам для аналізу та управлінських рішень запропоновано:

- забезпечити своєчасні оновлення штатного розкладу, колективних договорів, положень про преміювання та інших внутрішніх нормативних документів, що регулюють оплату праці. Це дозволить враховувати зміни в законодавстві, зміну умов роботи та потреби підприємства, що позитивно вплине на якість обліку;

- впровадити систему регулярного аналізу витрат на оплату праці для визначення їх відповідності бюджету, а також виявлення та усунення можливих перевитрат. Можливе впровадження бюджетування та прогнозування витрат на оплату праці для планування та контролю витрат на персонал.

- впровадження гнучкої системи управління робочими кадрами для сезонного виробництва, що включає планування потреби у трудових ресурсах заздалегідь та на основі прогнозів урожайності, а також впровадження «гнучкого графіку» для максимального використання робочого часу в пікові сезони. Це дозволить мінімізувати витрати на оплату праці в міжсезоння та забезпечити ефективне використання трудових ресурсів під час основного виробничого циклу. Важливо також створити резервний пул робочої сили, який можна оперативно залучати у разі непередбачених змін у виробничому процесі (наприклад, погодні умови, потреба в додаткових силах для збору врожаю тощо).

