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

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти
магістр

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

Виконав: здобувач вищої освіти
за освітньою програмою
Облік і оподаткування
спеціальності 071 Облік і оподаткування
ступеня вищої освіти магістр
групи 1
Лишко В. В.
Керівник: Прийдак Т. Б.
Рецензент: Прокопишин О. С.

Полтава 2024 року

ЗМІСТ

		ст.
	ВСТУП……	5
РОЗДІЛ 1.	ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ……..	8
1.1.	Економічний зміст обліку розрахунків з оплати праці……..	8
1.2.	Стан дослідженості проблеми та наукові напрями її вирішення..	16
РОЗДІЛ 2.	ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ……..……	21
2.1.	Організаційно-правові засади діяльності та облікова політика підприємства ……..	21
2.2.	Облік розрахунків з оплати праці та відображення інформації у звітності ……...……..	31
2.3.	Податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці……..…….	30
РОЗДІЛ 3.	АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ……...	33
3.1.	Фінансово-економічний стан суб’єкта господарювання ……..	33
3.2.	Аналіз використання трудових ресурсів та продуктивності праці…….....	44
3.3.	Аналіз формування фонду оплати праці та вдосконалення системи оплати праці в підприємстві……..……...	49
	ВИСНОВКИ……...	60
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….	64
	ДОДАТКИ……..	72

ВСТУП

Актуальність теми. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці є важливими не лише для внутрішнього управління підприємством, але й для забезпечення його стійкості та розвитку в умовах динамічної економіки. Актуальність теми зумовлена кількома ключовими факторами:

- оплата праці є основним фактором, що впливає на мотивацію працівників, їхню продуктивність та загальну економічну ефективність підприємства;

- зміни в законодавстві щодо трудових відносин, мінімальної зарплати, соціальних виплат та податкових зобов'язань вимагають точного ведення обліку та аналізу для уникнення юридичних проблем;

- систематичний облік і аналіз даних про оплату праці допомагають керівництву приймати обґрунтовані рішення щодо формування кадрової політики, розробки системи мотивації та оптимізації витрат;

- у сучасному ринковому середовищі, де конкуренція за таланти зростає, ефективний облік та аналіз оплати праці сприяють покращенню умов праці та підвищенню задоволеності працівників.

- впровадження нових інформаційних технологій у процес обліку та аналізу дозволяє автоматизувати процеси, знижувати ризики помилок і підвищувати ефективність управлінських рішень;

У світлі соціальної відповідальності підприємства облік і аналіз розрахунків з оплати праці стають ще більш важливими, оскільки:

- справедлива оплата праці та прозорість у фінансових розрахунках сприяють формуванню довіри між роботодавцем і працівниками, а також між підприємством і суспільством;

- соціальна відповідальність передбачає забезпечення рівних умов для всіх працівників, що вимагає уважного моніторингу заробітної плати, премій та інших виплат для уникнення дискримінації;

- облік витрат на оплату праці дозволяє підприємствам ефективно планувати і впроваджувати соціальні програми, які можуть включати медичне страхування,

пенсійні накопичення та інші вигоди для працівників;

- компанії, що дотримуються принципів соціальної відповідальності, як правило, отримують позитивний імідж у суспільстві, що може вплинути на їхню конкурентоспроможність і здатність залучати таланти.

- врахування соціальної відповідальності в обліку оплати праці підкреслює етичний підхід підприємства до ведення бізнесу, що включає повагу до прав людини та дотримання трудових норм.

Отже, у рамках соціальної відповідальності, облік і аналіз розрахунків з оплати праці стають важливим інструментом для забезпечення стійкого розвитку підприємства, підтримки соціальної справедливості та формування позитивного суспільного іміджу.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є вивчення обліку та аналізу розрахунків з оплати праці в контексті підвищення ефективності управління персоналом та забезпечення соціальної відповідальності підприємства. Завдання дослідження:

1. Аналіз нормативно-правової бази: вивчити чинне законодавство та нормативні акти, що регулюють питання оплати праці та соціальної відповідальності підприємств.

2. Оцінка системи обліку: Дослідити існуючі методи обліку та розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві, виявити їхні сильні та слабкі сторони.

3. Вивчення впливу оплати праці на мотивацію: проаналізувати, як система оплати праці впливає на мотивацію та продуктивність працівників.

4. Розробка рекомендацій: сформулювати рекомендації щодо вдосконалення обліку та аналізу розрахунків з оплати праці для підвищення соціальної відповідальності підприємства. Ці завдання дозволять всебічно охопити питання обліку та аналізу розрахунків з оплати праці, а також визначити їх значення в контексті соціальної відповідальності підприємств.

Об’єкт і предмет дослідження. Об’єктом дослідження є діяльність підприємств в частині операцій, пов’язаних з обліком та аналізом розрахунків за

виплатами працівникам. Для проведення дослідження було обрано підприємство ТОВ «ХХХХХ», розташоване в с. ХХХХХ Київської області. Предметом дослідження є методологічні, організаційні та практичні питання бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків за виплатами працівникам.

Методи дослідження: 1. Аналіз документів: вивчення нормативно-правових актів, внутрішніх регламентів підприємства, звітності з оплати праці та інших документів, що стосуються обліку та управління персоналом; 2. Статистичний аналіз: вивчення середніх значень, медіан, розподілів заробітної плати за різними категоріями працівників; 3. Метод порівняння: аналіз рівня заробітної плати в різних періодах; оцінка оплати праці між різними підрозділами або категоріями працівників всередині підприємства.

Ці методи дозволять комплексно дослідити питання обліку та аналізу розрахунків з оплати праці.

Наукова новизна одержаних результатів: побудова алгоритм застосування податкових соціальних пільг для розуміння норм законодавства щодо податкових соціальних пільг допомагає уникнути юридичних ризиків і забезпечити дотримання всіх необхідних вимог;

Практичне значення одержаних результатів полягає розроблені в ній рекомендації та пропозиції спрямовані на вдосконалення методики обліку і аналізу розрахунків з оплати 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-практичної конференції студентів за результатами проходження виробничих та технологічних практик по спеціальностях (ПДАУ, 2024).

Публікації. Основні положення дослідження викладено у працях, опублікованих за результатами науково-практичних конференцій (0,15 др. арк.).

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічний зміст обліку розрахунків з оплати праці

Економічний зміст обліку розрахунків з оплати праці полягає в тому, щоб забезпечити правильне, своєчасне та ефективне визначення, нарахування та виплату заробітної плати працівникам підприємства відповідно до законодавства та внутрішніх нормативів організації.

Аналіз наукової літератури свідчить, що єдиного розуміння сутності понять «оплати праці» та «заробітної плати» немає. Більшість науковців переконані, що ці поняття є синонімами, і тому не слід загострювати увагу на подібності чи відмінності цих термінів. Враховуючи власні дослідження, варто підтвердити про багатосторонність поняття «заробітна плата» та різні підходи до її змісту у нормативних документах (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Дослідження поняття «заробітна плата» у нормативних документах [7]

Нормативний документ	Сутність
Кодекс законів про працю України Законом України «Про оплату праці»	Заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу
Податковий кодекс України	Заробітна плата – це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом
Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку (НПСБО) 26 «Виплати працівникам»	Поточні виплат працівнику – це виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу

За даними табл. 1.1, підтверджується те, що термін «оплата праці» нормативно не визначено. Проте він пов'язаний з організацією оплати праці і включає в себе заробітну плату. Договірне регулювання оплати праці працівників

підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів (рис. 1.1).

<table>
<tr><td>Колективний договір</td><td>Положення про оплату праці та преміювання</td><td rowspan="2">Положення про відпустки</td></tr>
<tr><td>Закон про колективні договори</td><td>Закон про оплату праці</td></tr>
<tr><td colspan="2">Нормування праці, форма та система оплати праці</td><td>Розміри тарифних ставок і посадових окладів</td></tr>
<tr><td colspan="2">Розміри тарифних ставок і посадових окладів</td><td>Гарантії, компенсації, пільги, соцпакет</td></tr>
<tr><td colspan="3">Умови й охорона праці</td></tr>
</table>

Рис. 1.1. Договірне регулювання оплати праці

Державні соціальні гарантії - встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму (рис. 1.2).

<table>
<tr><td colspan="5">Соціальні гарантії</td></tr>
<tr><td>Мінімальний розмір зарплати</td><td>Мінімальний прожитковий мінімум</td><td>Мінімальний розмір пенсії за віком</td><td>Розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних гарантій</td><td>Нормативи для працевлаштування певних захищений категорій працівників</td></tr>
</table>

Рис. 1.2. Соціальні гарантії

На вирішення питань організації відносин між роботодавцем і працівником в період воєнного стану спрямований Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (Закон №2136), який є на сьогодні пріоритетним перед звичайними нормами трудового законодавства. Зміни, які діють протягом воєнного стану, узагальнено в табл. 1.2.

Варто зауважити, що прийняття Закону №2136 не вплинуло на вирішення усіх проблемних питань. Це є зрозумілим, адже розрахунки по заробітній платі є досить трудомісткою роботою, яку необхідно виконувати за короткий термін між узагальненням даних та виплатами робітнику.

Таблиця 1.2

Зміни норм трудового законодавства в умовах воєнного стану [4]

Показник	Мирний час	Воєнний стан
Максимальна норма часу за тиждень	40 год	60 год
Обмеження граничних норм надурочних робіт	не повинні перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік	не застосовується
Тривалість роботи в нічний час	скорочується на 1 годину	не скорочується
Скорочення роботи на 1 годину напередодні святкових і неробочих днів	при п'ятиденному і шестиденному робочих тижнях тривалість скорочується на 1 годину	не скорочується
Перенесення святкових днів	якщо святковий день припадає на вихідний, то він переноситься на наступний день після вихідного	не переноситься
Компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні	компенсація нараховується	не нараховується
Тривалість щорічної відпустки	залежно від категорії працівників (до 56 календарних днів)	24 календарні дні
Тривалість відпустки без збереження заробітної плати	до 15 календарних днів	необмежена кількість днів (оскільки триває періодкарантину)
Попередження працівника про зміну істотних умов праці	попереджається за 2 місяці	роботодавець має право не попереджувати
Звільнення працівника	з ініціативи роботодавця і працівника	з ініціативи працівника

Правила внутрішнього трудового розпорядку – це локальний нормативний акт, який забезпечує правове регулювання трудових відносин на підприємстві, організацію його діяльності, визначає взаємні права та обов'язки адміністрації та працівників [27].

Сфера дії цього документа поширюється на всіх працівників підприємства незалежно від виду трудового договору, виконуваної роботи, посади та інших умов (рис. 1.3).

Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.			
тривалість щоденної роботи (зміни), тривалість її початку і закінчення (ст. 52, 57 КЗпП);	порядок чергування змінами при змінній роботі (ст. 58 КЗпП);	час початку і закінчення перерви для відпочинку і харчування (ст. 66 КЗпП);	обов'язки працівників щодо охорони праці (ст. 159 КЗпП).

Рис. 1.3. Трудовий розпорядок

Приклад. Адміністративний персонал підприємства складається з 3 осіб, з яких 1 працівник - особа з інвалідністю. Плановий фонд оплати праці адмінперсоналу на 2024 рік склав 900 000,00 грн. Планова сума відпускних на 2024 рік - 70 000,00 грн. За березень 2024 року була нарахована зарплата адмінперсоналу: працівникові з інвалідністю - 10000,00 грн; іншому адмінперсоналу - у розмірі 60000,00 грн. Коефіцієнт резервування (КЗ) дорівнює: 70000 грн : 900000 грн = 0,078. Коефіцієнт коригування резерву відпусток на суму ЄСВ нарахувань: для працівника з інвалідністю: 1 + 8,41 % : 100 % = 1,0841; для інших працівників: 1 + 22 % : 100 % = 1,22. Суму резерву відпусток березень 2024 року : для працівника з інвалідністю: 10000 грн × 0,078 × 1,0841 = 845,60 грн; для інших працівників: 60000 грн × 0,078 × 1,22 = 5709,60 грн. Нараховано резерв відпускних за березень 2024 року (845,60+5709,60) Дт 92 – Кт 471.

За рахунок резерву відпусток підприємство може нарахувати (табл. 1.3):

- оплату щорічних основних відпусток та додаткових відпусток;
- оплату компенсацій за невикористані дні відпустки;
- оплату ЄСВ на суми відпускних і компенсацій.

Таблиця 1.3

Зміни норм трудового законодавства в умовах воєнного стану

Зміст господарської операції	Дебет	Кредит	Сума, грн
Нараховано забезпечення на виплату відпускних	93	471	8000,00
Нараховано заробітну плату за березень	93	661	10000,00
Нараховано суму відпускних за березень	471	661	5000,00
Нараховано ЄСВ на суму:			
заробітної плати (10000 грн х 22 %)	93	651	2200,00
відпускних (5000 грн х 22 %)	471	651	1100,00
Утримано із зарплати та відпускних:			
ПДФО (15000 грн. х 18 %)	661	641/ПДФО	2700,00
ВЗ (15000 грн х 1,5 %)	661	642 /ВЗ	225,00
Перераховано на поточний рахунок працівника суми зарплати та відпускних працівнику (15000– 2700 - 225)	661	331	12075,00

Таким чином, нарахування резерву відпусток показують кореспонденцією за кредитом рахунку 471 «Забезпечення виплат відпусток» з дебетом тих рахунків, на яких відображають зарплату відповідних працівників. При використанні резерву

(тобто при нарахуванні відпускних, компенсації за невикористану відпустку, а також ЄСВ від цих сум) роблять проводки: Дт 471 - Кт 661 «Розрахунки за заробітною платою» - на суму нарахованих відпускних або компенсації за невикористану відпустку в межах резерву; Дт 471 - Кт 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» - на суму нарахованого на відпускні або компенсацію ЄСВ у межах резерву (рис. 1.4).

ТОВ «ХХХХХ» Код ЄРДПОУ 12345678

Акт інвентаризації забезпечень на оплату відпусток	Номер документа	Дата складання
	1	31.12.2023

На підставі наказу (розпорядження) від 18.10.2023 № 75 проведено інвентаризацію забезпечення відпусток працівникам станом на 31.12.2023. У результаті інвентаризації встановлено таке.

№ з/п	Субрахунок	Сума забезпечення на початок року	Нараховано забезпечень з початку звітного року	Списано забезпечень спочатку звітного року до початку інвентаризації	Сума забезпечення за даними бухгалтерського обліку	Сума забезпечень за даними інвентаризації	Результат інвентаризації	
							підлягає сторнуванню	підлягає донарахуванню
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
1	471/адміністративний персонал	70000,00	200000,00	220000,00	50000,00	38718,45	11281,55	
2	471/персонал відділу збуту	40000,00	25000,00	35000,00	30000,00	25600,60	4399,40	—
3	471/загальновиробничий персонал	15000,00	30000,00	34588,74	10411,26	17869,87	—	7458,61
	Разом				90411,26	82188,92	15680,95	7458,61

Усього забезпечення оплати відпусток підлягає зменшенню на 8222,34 грн (вісім тисяч двісті двадцять дві грн 34 коп).

Залишок забезпечення оплати відпусток за даними інвентаризації станом на 31.12.2023 становить 82188,92 грн (вісімдесят дві тисячі сто вісімдесят вісім грн. 92 коп.). Розрахунок залишку забезпечень оплати відпусток станом на 31.12.2023 додається.

Станом на 31.12.2023 коригування залишку забезпечень оплати відпусток провести записами:

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн
		дебет	**кредит**	
1	Зменшення резерву оплати відпусток адміністративного персоналу	92	471	11281,55
2	Зменшення резерву оплати відпусток персоналу відділу збуту	93	471	4399,40
3	Донарахування резерву оплати відпусток загальновиробничого персоналу	91	471	7458,61

Голова комісії _____ _____

Члени комісії _____ _____

Рис. 1.4. Акт інвентаризації забезпечень на оплату відпусток

Оплата праці виконує кілька важливих функцій, які сприяють ефективному функціонуванню економіки підприємства, а також забезпечують справедливість у розподілі трудових доходів. Форма оплата праці – це той чи інший вид систем оплати праці, згрупований за ознаками основного показника обліку результатів праці при оцінці виконаної працівником роботи з метою її оплати (додаток А). Відрядна оплата – це не лише оплата від виробітку (найбільш поширина різновидність), ай така, коли заробіток пов'язується з фізичними обсягами виробленої продукції, послуг, кількістю об'єктів обслуговування. Погодинну оплату загалом слід застосовувати при відсутності умов, які визначають раціональне використання відрядної форми. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці [15]. Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (додаток Б).

Норми НП(С)БО 26 поширюються на роботодавців - підприємства, організації, інші юридичні особи незалежно від форм власності [35]. Цей нормативно-правовий акт регламентує правила бухгалтерського обліку виплат працівникам, у ньому ж і передбачених, а саме: поточних виплат; виплат при звільненні; виплат по закінченні трудової діяльності; виплат інструментами власного капіталу підприємства; інших довгострокових виплат (рис. 1.5).

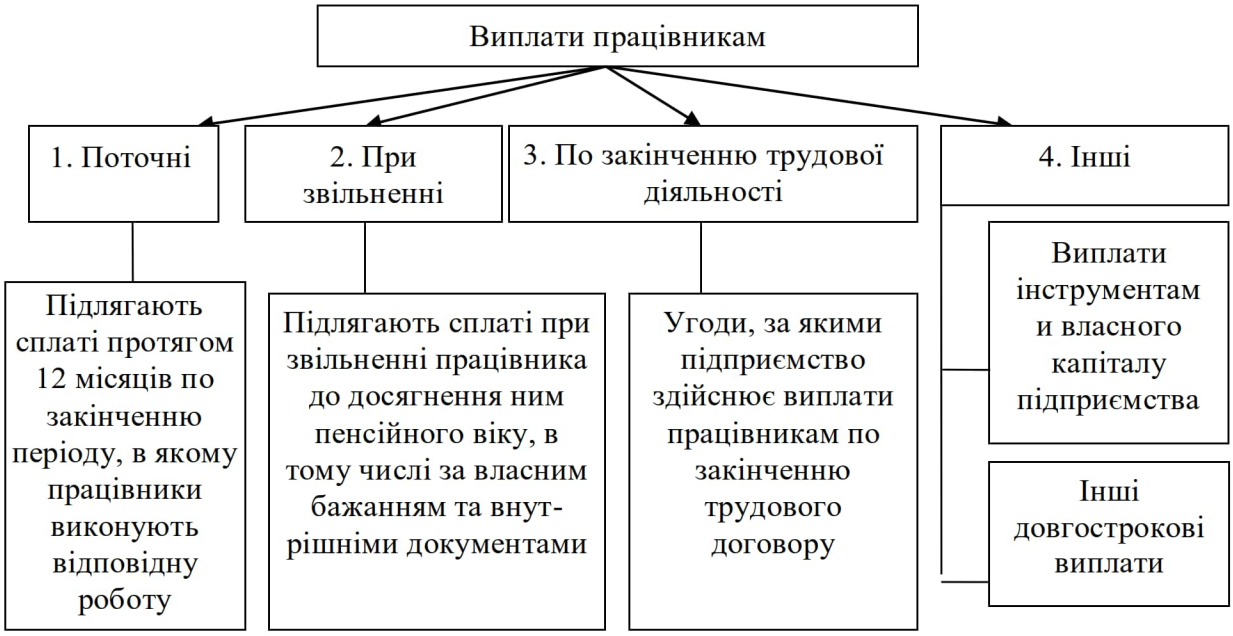

Рис. 1.5. Виплати працівникам відповідно до НП(С)БО

Загалом, економічний зміст обліку розрахунків з оплати праці полягає в тому, щоб правильно визначити розміри виплат, своєчасно здійснювати утримання податків і зборів, а також забезпечити належний контроль і звітність у рамках трудових відносин і фінансових операцій підприємства.

Бухгалтерська довідка повинна чітко вказувати на те, яка конкретно виплата була донарахована/сторнована, за який період, у якій сумі. Довідка має наводити причину помилки, посилання на документи та регістри бухгалтерського обліку, в яких допущено помилку, і підписується працівником, який склав довідку, та після її перевірки - головним бухгалтером (рис. 1.6).

Помилки, які призвели до	
заниження виплати	завищення виплати
донарахування виплати	сторнування виплати

Рис. 1.6. Класифікація помилок

До лічильних помилок належать неправильності в обчисленнях, дворазове нарахування заробітної плати за один і той самий період тощо. Не можуть вважатися ними не пов’язані з обчисленнями помилки в застосуванні закону та інших нормативно-правових актів, у тому числі колективного договору (табл. 1.6).

Помилки, пов’язані з обчисленням:		
механічні помилки (наприклад, введення недостовірних даних у бухгалтерську програму);	арифметичні помилки (наприклад, отримано неправильний результат під час додавання складових ЗП);	помилки через збій бухгалтерської програми (наприклад, двократне нарахування ЗП).
Помилки, допущені в результаті неправильного застосування:		
законів і підзаконних актів (наприклад, обчислення середньої ЗП з помилками через недотримання відповідного порядку її розрахунку, оплата часу роботи у вихідний день у подвійному розмірі в разі надання іншого дня відпочинку тощо);	колдоговору, нормативних актів роботодавця (наприклад, застосування неправильного відсотка для розрахунку доплати за роботу у вечірній час, суми премії).	

Рис. 1.6. Лічильні та нелічильні помилки

Помилки виправляються способом сторно або додаткових бухгалтерських проведень. Приклад. У результаті збою бухгалтерської програми працівнику (адмінперсонал) була нарахована заробітна плата за жовтень 2023 року в

подвійному розмірі: замість 15000 грн йому нарахували 30000 грн. Заробітна плата була виплачена 07.11.2023. Помилка виявлена 29.11.2023. Керівник, керуючись п. 1 ч. 2 ст. 127 КЗП, видав наказ про утримання із заробітної плати працівника помилково виплаченої суми.

Перше утримання надмірно виплаченої суми здійснюється із заробітної плати за листопад 2023 року - 15000 грн. З урахуванням обмежень, установлених ч. 1 ст. 128 КЗпП, розмір коригування нарахованої заробітної плати у листопаді не має перевищувати 3000 грн.- (15000 грн × 20 %).

Перевірка обмежень щодо утримань: «чиста» ЗП за листопад без коригування 12075 грн (15000 грн - 2700 грн. - 225 грн); обмеження щодо утримання - 2415 грн (12075 грн × 20 %); «чиста» ЗП за листопад з урахуванням коригування - 9660 грн (12075 грн - 2415 грн).

Таблиця 1.4

Відображено в обліку виправлення помилки

Зміст господарської операції	Дебет	Кредит	Сума, грн
Нарахована ЗП за листопад 2023 року	92	661	15000
Відкоригована ЗП способом «червоного сторно»	92	661	3000
Нарахований ЄСВ (15000 грн × 22 %)	92	651	3330
Відкоригований ЄСВ способом «червоного сторно» (3000 грн × 22 %)	92	651	660
Утриманий ПДФО (15000 грн × 18 %)	661	641	2700
Відкоригований ПДФО способом «червоного сторно» (3000 грн × 18 %)	661	641	540
Утриманий ВЗ (15000 грн × 1,5 %)	661	642	225
Відкоригований ВЗ способом «червоного сторно» (3000 грн × 1,5 %)	661	642	45
Виплачена ЗП за листопад ((15000 грн - 3000 грн) - (2700 грн - 540) - (225 грн - 45 грн.))	661	301, 311	9660

Виправлення помилок, допущених у попередніх роках, здійснюється шляхом коригування сальдо нерозподіленого прибутку на початок звітного року, якщо такі помилки впливають на величину нерозподіленого прибутку (непокритого збитку). Основним напрямком тимчасових норм трудового права є забезпечення належного функціонування підприємств у таких непростих умовах.

Для роботодавців важливе значення мають ефективні способи прийняти рішення, які дозволять в кроткі строки оптимізували витрати в частині оплати праці.

1.2. Стан дослідженості проблеми та наукові напрями її вирішення

Удосконалення обліку праці і заробітної плати є критично важливим для забезпечення ефективності управлінських рішень на підприємствах. Це вимагатиме комплексного підходу, включаючи оптимізацію процесів, покращення інформаційних систем та врахування інтересів усіх заінтересованих сторін.

1. Фінансова стабільність підприємства: оплата праці є однією з найбільших статей витрат для більшості підприємств. Ефективний облік і аналіз допомагають контролювати витрати та запобігати їх перевищенню.

2. Дотримання законодавства: законодавство у сфері оплати праці часто змінюється. Дослідження допомагає підприємствам залишатися в курсі нових норм і вимог, зокрема щодо мінімальної заробітної плати, податків і соціальних виплат.

3. Справедливість у винагороді: система обліку повинна забезпечувати прозорість і справедливість у розрахунках з працівниками. Це важливо для підтримки морального клімату в колективі та зниження рівня конфліктів.

4. Оптимізація процесів: аналіз розрахунків може виявити неефективності в системі оплати праці, що дозволяє підприємствам оптимізувати процеси та підвищити продуктивність.

5. Задоволеність працівників: вчасна і коректна оплата праці впливає на мотивацію та лояльність працівників. Дослідження допомагає розробити ефективні стратегії винагороди.

6. Планування та прогнозування: вивчення тенденцій у розрахунках з оплати праці дозволяє підприємствам краще планувати бюджет та прогнозувати фінансові витрати.

7. Управління ризиками: вивчення та аналіз розрахунків з оплати праці допомагає виявити потенційні фінансові та правові ризики, що можуть виникнути у разі помилок у обліку або невірного застосування законодавства.

У підсумку, дослідження обліку та аналізу розрахунків з оплати праці є важливим для забезпечення ефективності управління фінансами підприємства, дотримання законодавства та підвищення рівня задоволеності працівників.

Тому, у табл. 1.5 систематизовано основні проблемні питання обліку розрахунків з оплати праці та можливі шляхи їх рішення, на підставі опрацьованих наукових джерел.

Таблиця 1.5

Облік розрахунків з оплати праці: стан дослідження проблеми

Проблемні питання	Шляхи вирішення
1	2
Брік С. В., Дегтяр Д. В.[1]	
1. Недостатня організація обліку розрахунків з оплати праці	1. Вдосконалення організації обліку: розробити чіткі процедури та методи для організації обліку оплати праці, використовуючи сучасні технології та наукові дослідження; залучити консультантів для проведення аудиту існуючої системи обліку.
2. Відсутність субрахунків для окремих виплат	2. Запровадження субрахунків: розробити нову структуру субрахунків до рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» для обліку виплат, які не входять до фонду оплати праці; проводити навчання для бухгалтерів щодо нових форм звітності та обліку.
3. Необхідність формування забезпечення майбутніх витрат на оплату відпусток	3. Формування забезпечення витрат на відпустки: запровадити методики для обліку забезпечення майбутніх витрат на оплату відпусток, щоб розподілити ці витрати рівномірно протягом року; регулярно переглядати та коригувати ці резерви на основі фактичних даних про витрати.
4. Залежність заробітної плати від результатів праці	4. Залежність заробітної плати від результатів праці: розробити систему стимулювання, що пов'язує заробітну плату з результатами роботи працівників; впровадити показники продуктивності праці, які використовуватимуться для оцінки ефективності працівників.
5. Втрата стимулюючих функцій заробітної плати	5. Відновлення стимулюючих функцій заробітної плати: провести аналіз чинників, що призвели до втрати стимулюючих функцій заробітної плати, і розробити нові підходи до її формування; залучити працівників до процесу визначення критеріїв оцінки їхньої праці та заробітної плати.
Каткова Н. В., Маслова К. В. [18]	
1. Недостатня ефективність організації документообігу в обліку оплати праці	1. Вдосконалення організації документообігу: провести аудит існуючої системи документообігу та виявити її слабкі місця;
	розробити нові регламенти для оптимізації документообігу з акцентом на швидкість і точність обробки інформації.
2. Необхідність зміни системи оплати праці для підвищення мотивації	2. Зміна системи оплати праці: розробити нову систему оплати, що базується на мотиваційних чинниках, які можуть стимулювати продуктивність праці; запровадити регулярні опитування працівників для виявлення їхніх мотивацій.
3. Відсутність гнучких форм оплати праці	3. Впровадження гнучких форм оплати: дослідити та запровадити різноманітні форми оплати праці (відсотки від продажу, бонуси, премії тощо); створити гнучкі графіки виплат, що можуть адаптуватися до потреб працівників.
4. Недостатня деталізація аналітичного обліку	4. Конкретизація рахунку для аналітичного обліку: розробити детальну модель аналітичного обліку, що дозволяє групувати інформацію за різними критеріями.

Продовж. табл. 1.5

1	2
5. Неавтоматизовані процеси обробки облікової інформації	5. Автоматизація обробки облікової інформації: впровадити сучасні програмні рішення для автоматизації обліку оплати праці, що скоротить час на розрахунки та підвищить точність даних; Провести навчання персоналу з використання нових систем.
6. Відсутність сучасних методів оплати праці, таких як зарплатні проекти	6. Створення зарплатного проєкту: розробити і впровадити проект для виплати заробітної плати через платіжні картки, що спростить процес отримання коштів; дослідити міжнародний досвід у цій сфері та адаптувати його до умов підприємства.
Дуганець Н., Андрусик В. [13]	
1. Недостатня матеріальна та моральна зацікавленість працівників	1. Підвищення матеріальної та моральної зацікавленості: розробити програми заохочення, що включають премії, бонуси та інші види матеріального стимулювання; впровадити регулярні заходи для морального заохочення, такі як визнання досягнень працівників.
2. Психологічний клімат у колективі, що не сприяє продуктивності	2. Покращення психологічного клімату: створити сприятливі умови для спілкування в колективі, організувати командні заходи та тренінги; запровадити механізми зворотного зв'язку, щоб працівники могли висловлювати свої думки і пропозиції.
3. Неправильне визначення залежності заробітної плати від результатів праці	3. Оптимізація системи оплати праці: переглянути критерії визначення заробітної плати, щоб вона адекватно відображала результати праці. Включити показники якості та ефективності роботи в систему оцінки зарплати.
4. Необхідність автоматизації обліку для підвищення ефективності	4. Автоматизація обліку: впровадити сучасні інформаційні системи для автоматизації обліку оплати праці, що дозволить скоротити час на обробку даних і підвищити їх точність; здійснити навчання працівників з використання нових систем для підвищення їхньої ефективності.
5. Недостатня інтеграція системи оплати праці з загальною соціально-економічною політикою	5. Інтеграція з соціально-економічною політикою: скоординувати політику оплати праці з загальною стратегією розвитку підприємства, враховуючи зовнішні економічні фактори; розробити рекомендації щодо впровадження змін в організацію оплати праці на основі наукових досліджень та передового досвіду.
Селіванова Н. М., Ветренюк Б. Б. [56]	
1. Недостатня аналітичність обліку заробітної плати	1. Розширення аналітичних можливостей: впровадження декількох аналітичних ознак для групування інформації, що дозволить отримати детальніші дані про заробітну плату; використання програмного забезпечення для автоматизованого аналізу даних.
2. Складність узагальнення інформації для різних цілей управління	2. Оптимізація узагальнення інформації: розробка єдиного формату для звітності, який включає дані в розрізі структурних підрозділів і працівників, щоб спростити процес збору інформації; введення стандартних шаблонів звітності, що дозволять швидко генерувати необхідні документи.
3. Відсутність багатоступеневої структури для аналізу фонду оплати праці	3. Створення багатоступеневої ієрархічної структури: розробка робочого плану рахунків, який забезпечить можливість аналізу на різних рівнях управління; використання цього плану для детального аналізу фонду оплати праці, його структури.

Продовж. табл. 1.5

1	2
4. Неоптимальність звітності, що ускладнює прийняття управлінських рішень	4. Покращення звітності: впровадження системи, яка забезпечить формування звітності з праці в реальному часі, що дозволить керівництву оперативно приймати рішення; створення аналітичних таблиць, які будуть надавати звітність не лише за минулий період, але й прогнозувати зміни в оплаті праці.
Григоревська О. О., Христос І. В. [6]	
1. Складність організації обліку заробітної плати	1. Оптимізація процесів обліку: розробка стандартизованих процедур для нарахування заробітної плати, які забезпечать швидкість і точність; впровадження автоматизованих систем для обліку праці і заробітної плати, що зменшить ймовірність помилок.
2. Повільність нарахування та утримання заробітної плати	2. Поліпшення інформаційної бази: використання сучасних інформаційних технологій для збору і обробки даних про чисельність працівників і витрати часу; регулярний моніторинг і оновлення інформаційних систем, щоб вони відповідали актуальним вимогам.
3. Відсутність точних і оперативних даних про чисельність працівників і витрати часу	3. Адаптація системи обліку до потреб користувачів: проведення досліджень щодо потреб різних заінтересованих сторін (працівників, власників, контролюючих органів) для налаштування облікової системи; включення в систему обліку звітності, яка враховує специфічні запити кожної з груп користувачів.
4. Невідповідність системи обліку потребам різних заінтересованих сторін	4. Забезпечення навчання персоналу: організація тренінгів для працівників бухгалтерії та кадрових служб з метою підвищення кваліфікації в обліку заробітної плати; впровадження програм навчання з використанням новітніх технологій у сфері обліку.
Гуріна Н., Бестюк А. [9]	
1. Недостатня організація обліку оплати праці, що може призводити до неточностей у нарахуванні заробітної плати	1. Вдосконалення організації обліку оплати праці через впровадження автоматизованих систем обліку.
2. Відсутність чіткої класифікації форм та видів оплати праці, що ускладнює їх управління	2. Розробка чіткої класифікації форм та видів оплати праці з урахуванням специфіки підприємств.
3. Недоліки в існуючих формах оплати праці, які можуть знижувати мотивацію працівників	3. Проведення аналізу та адаптація форм оплати праці для підвищення мотивації працівників.
4. Складнощі у визначенні якісних та кількісних характеристик персоналу	4. Розробка методик для точного визначення якісних та кількісних характеристик персоналу.
5. Невідповідність між нормативними документами та практикою обліку зарплати	5. Перегляд і адаптація нормативних документів для кращої відповідності практиці обліку.
Дмитренко А. В., Ізмайло О. Р. [12]	
1. Невизначеність в понятті «оплата праці»	1. Формалізація визначення поняття «оплата праці» та узгодження трактувань у науковій спільноті.

Продовж. табл. 1.6

1	2
2. Недостатня чіткість у функціях оплати праці та механізмах її розрахунку.	2. Вдосконалення функцій оплати праці шляхом аналізу їх ефективності та корекції механізмів розрахунку.
3. Порушення при нарахуванні заробітної плати, що впливають на точність розрахунків.	3. Розробка рекомендацій щодо запобігання типовим порушенням при нарахуванні заробітної плати.
4. Недоліки в існуючих формах та системах оплати праці, які можуть знижувати їх ефективність.	4. Впровадження нових форм і систем оплати праці з урахуванням сучасних вимог і потреб ринку.
Морозова Є. П., Павленко К. А. [31]	
1. Зростання проблем у сфері заробітної плати на фоні соціально-економічної кризи в Україні.	1. Покращення системи нарахування заробітної плати для підвищення її точності та прозорості.
2. Складність і трудомісткість обліку витрат на оплату праці, що веде до помилок у нарахуванні заробітної плати.	2. Спрощення механізму проведення аудиту оплати праці для забезпечення його ефективності.
3. Неповна реалізація механізмів державного і колективно-договірного регулювання оплати праці.	3. Розробка та реалізація ефективних механізмів державного і колективного регулювання оплати праці.
4. Втрата заробітною платою її відтворювальної та стимулюючої функцій, що знижує мотивацію працівників.	4. Відновлення стимулюючої функції заробітної плати через зв'язок із результатами праці.

У результаті аналізу актуальних наукових публікацій узагальнено основні напрямки вдосконалення обліку оплати праці. Виділено кілька груп пропозицій, які сучасні дослідники розглядають для покращення обліку та контролю за оплатою праці на підприємствах. Ці підходи можуть включати впровадження нових технологій, автоматизацію процесів, а також оптимізацію існуючих методик обліку.

РОЗДІЛ 2
ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Організаційно-правові засади діяльності та облікова політика підприємства

Товариство з обмеженою відповідальністю «Мега Менеджмент Проект» (далі − ТОВ «ХХХХХ») місцезнаходження товариства: Україна, 07441, Київська область, ХХХХХ район, с. ХХХХХ, вул. ХХХХ, будинок ХХ.

ТОВ «ХХХХХ» − юридична особа, що має цивільну правоздатність та дієздатність. У своїй діяльності керується Конституцією України та чинним законодавством.

Товариство самостійно планує свою фінансову та виробничо-господарську діяльність. Має право придбавати майно та відповідає за своїми зобов'язаннями всім своїм майном.

Метою створення ТОВ «ХХХХХ» є максимізація прибутку та використання його в інтересах учасників товариства задля ефективного управління майном та коштами як власними, так і залученими, забезпечення суспільних потреб у продукції, роботах, послугах.

Основні види діяльності ТОВ «ХХХХХ» є:

- вирощування зернових, бобових культур і насіння олійних культур;
- заготівля, переробка та реалізація сільськогосподарської продукції;
- закупівля у населення, фермерських господарствах та підприємствах сільськогосподарської продукції основних галузей аграрного сектору, напівфабрикатів;
- організація гуртової та роздрібної торгівлі товарами, включаючи реалізацію запасних частин, будівельних матеріалів та інше.

У ТОВ «ХХХХХ» облік як функція управління забезпечує суттєвою інформацією зовнішніх і внутрішніх користувачів, тому вдала організація бухгалтерського обліку є запорукою постановки й виконання завдань. Організація

бухгалтерського обліку у ТОВ «ХХХХХ» розпочинається з формування облікової політики, положення якої фіксуються у Наказі про облікову політику (додаток В). Питання встановлення облікової політики належать до компетенції власника (власників) підприємства, тобто суб'єкта, більше всіх зацікавленого в посиленні обліково-аналітичних функцій в управлінні підприємством. Специфічною рисою, якої набула облікова політика підприємств України, є її поширення не тільки на процеси складання звітності, а й на процеси організації обліку та його ведення (рис. 2.1).

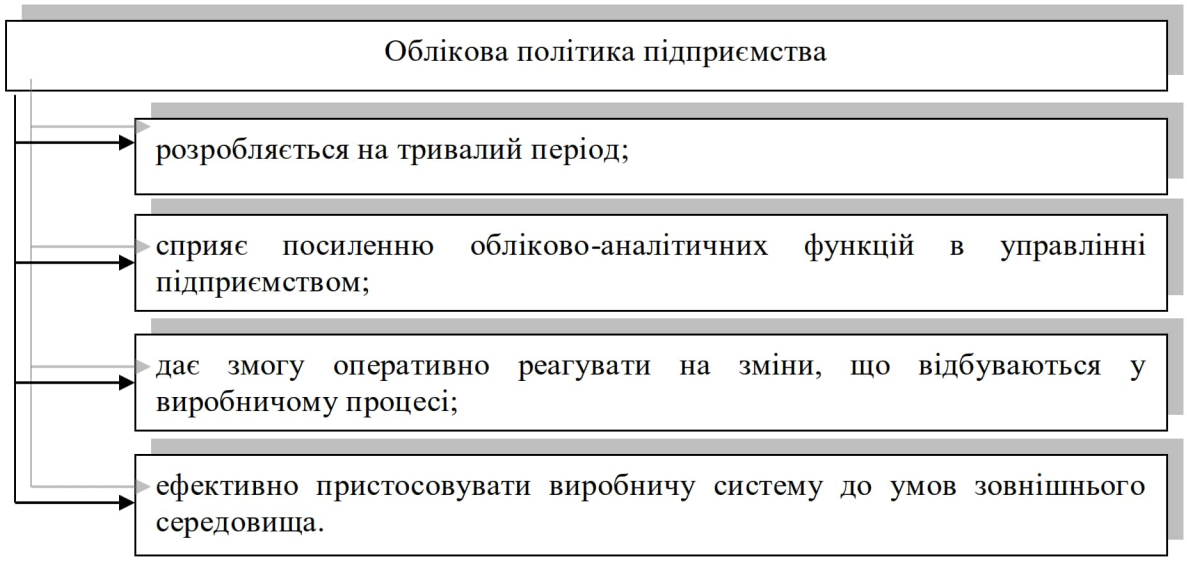

Рис. 2.1. Облікова політика підприємства

Облікова політика у ТОВ «ХХХХХ» щодо оплати праці є важливим елементом внутрішнього контролю та організації бухгалтерського обліку. Процес формування Наказу про облікову політику наведено на рис. 2.2.

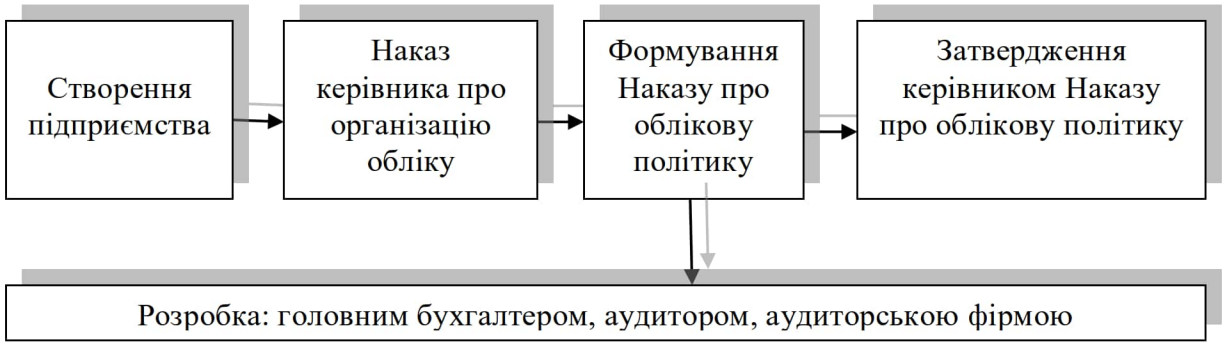

Рис. 2.2. Формування Наказу про облікову політику

Вона визначає, як саме підприємство нараховує та виплачує заробітну плату своїм працівникам, а також як відображає ці операції в бухгалтерських регістрах.

Правильна облікова політика щодо оплати праці сприяє уникненню помилок в обліку, знижує ризик санкцій з боку податкових органів та забезпечує своєчасне і точне виконання вимог законодавства.

Облікова політика підприємства щодо оплати праці має бути чіткою та детальною, щоб забезпечити правильне нарахування заробітної плати, своєчасні виплати, дотримання трудових прав працівників і виконання вимог податкового та соціального законодавства. Вона допомагає уникнути помилок і санкцій, підвищує ефективність обліку та управління ресурсами підприємства.

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

Відповідно до статті 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавець самостійно визначає порядок роботи кадрових служб на підприємстві, а також перелік кадрових документів, які будуть вестися на період воєнного стану.

Законодавством прямо й конкретно не встановлено чіткого переліку кадрових документів, які повинні бути в кожного роботодавця, слід залежно від галузі, в якій працює роботодавець, скласти перелік документів, що мають бути саме на цьому підприємстві або у ФОПа. Штатний розпис у ТОВ «ХХХХХ» це документ, що встановлює для підприємства структуру, штати й посадові оклади працівників. Розробляється штатний розпис на підставі: внутрішніх документів; структури підприємства; положення про оплату праці, з урахуванням вимог чинного законодавства. У випадку, коли працівник відпрацював усі робочі години, встановлені йому графіком виходу на роботу (графіком змін), то йому мають нараховувати оклад, встановлений йому в трудовому договорі (штатному розписі) (рис. 2.3).

Нарахування заробітної плати за відпрацьований час		
Оклад/годинна ставка за відпрацьований за табелем обліку робочий час	Гарантовану оплату за дні роботи у вихідні, святкові, неробочі дні, нічні та надурочні години	Лікарняний за дні хвороби (компенсатор втраченого заробітку)
Трудовий договір, штатний розпис	КЗпП, колективний договір, Положення про оплату праці	Закону № 1105 Постанова № 1266

Рис. 2.3. Нарахування заробітної плати за відпрацьований час

Особова картка - основний документ з обліку особового складу в організації. Після укладення трудового договору й оформлення наказу про прийняття на роботу на кожного працівника підприємства потрібно завести особову картку. Особові картки ведуться на всіх працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності (у т. ч. незалежно від кількості працівників на підприємстві). Основними розпорядчими документами відносно особового складу наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Розпорядчі документи відносно особового складу

Назва розпорядчого документу	Призначення розпорядчого документу
Наказ (розпорядження) про приймання на роботу (ф. № П-1)	Використовується для обліку працівників, прийнятих на підприємство та складається у відділі кадрів за кожним працівником і підписується керівником підприємства.
Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу (ф. № П-5)	Використовується для оформлення переведення працівника з одного підрозділу в інший. Заповнюється працівником відділу кадрів в двох примірниках.
Наказ (розпорядження) про надання відпустки (ф. № П-6)	Використовується для оформлення щорічних та інших видів відпусток, які надаються працівникам у відповідності до діючого законодавства. Наказ складається у двох примірниках.
Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (ф. № П-8)	Застосовується при звільненні працівника. Заповнюється працівником відділу кадрів в двох екземплярах. Наказ підписується керівником підприємства та керівником структурного підрозділу. На основі наказу про припинення трудового договору (контракту) бухгалтерія здійснює розрахунок з робітниками, а відділ кадрів робить відповідний запис в трудову книжку.

На рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» у ТОВ «ХХХХХ» ведеться узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам, які належать як до облікового, так і до не облікового складу підприємства, з оплати

праці, за неодержані в установлений строк з каси підприємства суми виплат працівникам, за іншими поточними виплатами. Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має такі субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати. За дебетом – виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо; утримання податку з доходів фізичних осіб, збору на обов'язкове державне пенсійне страхування, внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам.

Заробітна плата – це винагорода працівнику від роботодавця за працю. У ТОВ «ХХХХХ» її виплачують у два етапи (табл. 2.2):

- аванс за першу половину місяця;
- зарплату за відпрацьований місяць з вирахуванням раніше виплаченого авансу.

Таблиця 2.2

Розрахунок заробітної плати за 1 та 2 половину місяця

Податки	Спосіб 1 (простий, але наближений)		Спосіб 2 (простий, але наближений)		Сума за місяць
	аванс	2-га половина	аванс	2-га половина	
База нарахування авансу	3500		3500×1,242236 = 4347,83		10000
ПДФО	630,00 (3500×0,18)	1170,00 (1800 – 630)	782,61 (4347,83×0,18)	1017,39 (1800 – 782,61)	1800
ВЗ	52,50 (3500×0,015)	97,50 (150 – 52,50)	65,22 (4347,83×0,015)	84,78 (150 – 65,22)	150
ЄСВ	770,00 (3500×0,22)	1430,00 (2200 – 770)	956,52 (4347,83×0,22)	1243,48 (2200 – 1243,48)	2200

Проміжок часу між виплатою авансу і зарплатою, зарплатою і авансом не повинен перевищувати 16 днів. Виплачувати зарплату маємо не пізніше 7 днів після

закінчення місяця (ст. 115 КЗпП).

Та перш ніж виплатити працівникові за його працю, бухгалтеру потрібно утримати та сплатити відрахування із заробітної плати. Це податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір (ВЗ) та інші обов'язкові платежі, наприклад аліменти. Спершу з'ясуємо, чим відрахування із заробітної плати відрізняються від нарахувань на неї.

Приклад. Бухгалтеру за квітень 2024 року нарахували заробітну плату в розмірі 12000,00 грн (оклад – 11000,00 грн та премія - 1000,00 грн). Згідно з колдоговором, на підприємстві встановлено строки виплати зарплати: 20 і 5 числа. Аванс в розмірі 50 % за квітень - 5500,00 грн. ПДФО по авансу: 5500,00 х 18 % = 990,00 грн ВЗ по авансу: 5500,00 х 1,5 % = 82,50 грн ЄСВ на аванс: 5500,00 х 22 % = 1210,00 грн ПДФО із зарплати за 2-гу половину квітня: 2160,00 – 990,00 = 1170,00 грн. ВЗ із зарплати за 2-гу половину квітня: 180,00 – 82,50 = 97,50 грн ЄСВ на зарплату за 2-гу половину квітня: 2640 – 1210,00 = 1430,00 грн Зарплата за 2-гу половину квітня «чистими»: 12000,00 – 2160,00 – 180,00 = 9660,00 – 5500,00 = 4160,00 грн (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Бухгалтерський облік виплати авансу та заробітної плати

Господарська операція	Дт	Кт	Сума
Виплата авансу за квітень 2024 року			
Виплачений аванс 50 %	661	311	5500,00
Сплачений ПДФО при виплаті авансу	641	311	990,00
Сплачений військовий збір з авансу	642	311	82,50
Сплачений ЄСВ при виплаті авансу	651	311	1210,00
Нарахування зарплати за квітень 2024			
Нарахована зарплата + премія 1000,00 грн	92	661	12000,00
Нараховано ЄСВ на зарплату	92	651	2640,00
Нараховано утримання ПДФО	661	641	2160,00
Нараховано утримання військового збору	661	642	180,00
Виплата зарплати за другу половину квітня 2024 року			
Виплата зарплати (12000 –5500 - 2160 – 180)	661	311	4160,00
Перераховано ЄСВ	651	311	1430,00
Перераховано ПДФО	641	311	1170,00
Перераховано військовий збір	642	311	97,50

Приклад (розрахунок утримань при виплаті авансу). Працівнику нарахували

зарплату 10000 грн, з неї 3500 грн – аванс. ПДФО, ВЗ та ЄСВ за місяць: ПДФО = 10000 грн × 0,18 = 1800 грн; ВЗ = 10000 грн × 0,15 = 150 грн; ЄСВ =10000 грн × 0,22 = 2200 грн; Зарплата «чистими» = 10000 – 1800 – 150 = 8050 грн (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Нарахування заробітної плати за місяць

Господарська операція	Дт	Кт	Сума
Виплата авансу за першу половину місяця			
виплатили аванс працівнику	661	311	3500,00
сплатили ПДФО (0,18×3500 грн)	641	311	630,00
сплатили ВЗ (0,015×3500 грн)	642	311	52,50
сплатили ЄСВ (0,22×3500 грн)	651	311	770,00
Нарахування зарплати в кінці місяця			
нараховано зарплату працівнику	92	661	10000,00
нарахований ЄСВ на зарплату (10000 грн×0,22)	92	651	2200,00
утриманий ПДФО з зарплати (10000 грн ×0,18)	661	641	1800,00
утриманий ВЗ з зарплати (10000 грн ×0,015)	661	642	150,00
Виплата зарплати за 2-гу половину місяця			
виплатили другу частину зарплати (10000 – 2200 – 1800 = 8050 – 3500)	661	311	4550,00
сплатили ПДФО (1800 – 630)	641	311	1170,00
сплатили ВЗ (150 – 52,50)	642	311	97,50
сплатили ЄСВ (2200 – 770)	651	311	1430,00

Варіанти розрахунку податків і ЄСВ для заробітної плати за першу половину місяця представлено у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Варіанти розрахунку податків і ЄСВ для заробітної плати

Обов'язкові платежі	Варіант розрахунку 1 (безпосередньо на суму ЗП за першу половину)	Варіант розрахунку 2 (через «зарплатний» коефіцієнт*)
Розрахунок податків і соцвнеску з авансу		
ПДФО	1091,70 (=6065 × 0,18)	1356,15 (=6065 ×1,242236 × 0,18)
ВЗ	90,98 (=6065 × 0,015)	113,01 (=6065 × 1,242236× 0,015)
ЄСВ	1334,30 (=6065 × 0,22)	1657,52 (=6065 × 1,242236× 0,22)
Розрахунок податків і соцвнеску із зарплати за весь місяць		
ПДФО	3493,14 (=19406,35 × 0,18)	
ВЗ	291,10 (=19406,35 × 0,015)	
ЄСВ	4269,40 (=19406,35 × 0,22)	
Розрахунок податків і соцвнеску із зарплати за 2-гу половину місяця		
ПДФО	2401,44 (=3493,14 – 1091,70)	2136,99 (=3493,14 – 1356,15)
ВЗ	200,12 (=291,10 – 90,98)	178,09 (=291,10 – 113,01)
ЄСВ	2935,10 (=4269,40 – 1334,30)	2611,88 (=4269,40 – 1657,52)
Розрахунок виплати зарплати за 2-гу половину місяця «чистими»		
9557,11 (=19406,35 – 3493,14 – 291,10 – 6065)		

Утримання податків із зарплати у ТОВ «ХХХХХ» відображаються за Дт 661 «Розрахунки за заробітною платою» та Кт: 641 «Розрахунки за податками» - утримання ПДФО; 642 «Розрахунки за обов'язковими платежами» - утримання військового збору. Нарахування ЄСВ відображається за Кт 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» за Дт витратних субрахунків (ті самі, на яких відображена заробітна плата, на яку нараховується ЄСВ).

Приклад. Посадовий оклад працівника у березні - 9718,00 грн. Графік роботи працівника - пять днів на тиждень. Норма робочих днів березня - 22, у тому числі з 1-го по 15-те число - 10. Заробітна плата за першу половину встановлена 60 % від окладу — 5830,80 грн. З 1 по 15 березня працівником відпрацьовані всі 10 робочих днів за графіком роботи. Зарплата за першу половину місяця: 5830,8 : 10 х 10 = 5830,80 (грн). З 1 по 15 березня працівник відпрацював 5 робочих днів. Зарплата за першу половину місяця: 5830,8 : 10 х 5 = 2915,40 (грн).

Приклад. Отримано виконавчий лист про утримання аліментів на дитину у розмірі 25 % від зарплати водія (підрозділ збуту) Івченка А. А. Зарплата за березень 2024 року - 8000 грн. Суму аліментів перераховують на рахунок державної виконавчої служби (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Бухгалтерський облік нарахування/утримання аліментів

Господарська операція	Дт	Кт	Сума
Виплата авансу за квітень 2024 року			
Нараховано зарплату за березень	93	661	8000,00
Нараховано ЄСВ на суму зарплати (8000,00 х 22 %)	93	651	1760,00
Утримано із зарплати ПДФО	661	641	1440,00
Утримано із зарплати військовий збір	661	642	120,00
Утримано суму аліментів із «чистої» зарплати (8000,00 – 1440,00 – 120,00) х 25 %	661	685	120,00
Утримано комісію за перерахування аліментів	661	685	40,00
Перераховано до бюджету ПДФО	641	311	1440,00
Перераховано до бюджету військовий збір	642	311	120,00
Перераховано до бюджету ЄСВ	651	311	1760,00
Сплачено комісію банку	685	311	40,00
Перераховано суму аліментів	685	311	1610,00
Виплачена зарплата працівнику на картковий рахунок (8000,00 – 1440,00 – 120,00 – 1610,00 – 40,00)	661	311	4790,00

Однак іноді працівники не мають змоги отримати свій заробіток у визначений день. У такому випадку касир не може тримати в себе невиплачену суму понад встановлений ліміт каси та її треба депонувати. Це один з «мінусів» виплати зарплати готівкою (табл. 2.7). Депонована зарплата - це готівка, одержана суб'єктами господарювання для виплат, пов'язаних з оплатою праці, та не виплачена в установлений строк окремим фізичним особам (п. 1.6 Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні, затверджене постановою Правління НБУ від 29.12.2017 № 148).

Таблиця 2.7

Відображення в обліку депонованої заробітної плата

Господарська операція	Дт	Кт	Сума
Нараховано зарплату бухгалтеру за березень 2024 року	92	661	15000,00
Нараховано ЄСВ на суму зарплати (15000,00 х 22 %)	92	651	3300,00
Утримано із зарплати ПДФО	661	641	2700,00
Утримано із зарплати військовий збір	661	642	225,00
Перераховано до бюджету (с урахуванням авансу)			
ЄСВ	651	311	3300,00
ПДФО	641	311	2700,00
Військовий збір	642	311	225,00
Отримано в касу для виплати зарплати (15000,00 – 2700,00 – 225,00)	301	311	12075,00
Депонована зарплата	661	662	12075,00
Депонована зарплата внесено на поточний рахунок в банку	311	301	12075,00
Отримано депоновану зарплату за березень для виплати у травні 2024 р.	301	311	12075,00
Погашено заборгованість по зарплаті за березень	662	301	12075,00

Всі форми звітності, що містять інформацію стосовно обліку розрахунків за виплатами працівникам можна поділити на три групи фінансова звітність, податкова звітність, статистична звітність. У ТОВ «ХХХХХ» у формі фінансової звітності № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» у третьому розділі пасиву балансу відображають поточні зобов'язання за розрахунками зі страхування (рядок 1625) та з оплати праці (рядок 1630). Дані рядки фінансової звітності відображають інформацію за даними синтетичного обліку по рахунках 651 та 661. У формі фінансової звітності № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» у другому розділі «Елементи операційних витрат» у рядку 2505 відображені витрати на оплату праці, а у рядку 2510 відрахування на соціальні заходи.

2.3. Податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці

Податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці є важливою частиною бухгалтерського та фінансового обліку на підприємствах. Вони включають всі аспекти нарахування та утримання податків і внесків із заробітної плати працівників відповідно до вимог податкового та трудового законодавства. Це важлива складова для забезпечення своєчасності сплати податків, уникнення штрафів та контролю з боку податкових органів.

Відтак, у ТОВ «ХХХХХ» ведення податкового обліку передбачено для формування повної та достовірної інформації щодо господарських операцій, які були здійснені підприємством протягом звітного періоду з метою оподаткування. Усі податки мають бути сплачені одночасно з виплатою заробітної плати. На банки покладено обов'язок контролювати, щоб загальна сума сплачених податків була не менша, ніж ¼ виплачуваної зарплати на картки працівників. Платіжку на заробітну плату без одночасного сплати ЄСВ, ПДФО (додаток Д) та ВЗ банк не пропустить. Об'єктом оподаткування податком на доходи фізичних осіб є доходи з різних джерел, наявність яких обумовлює виникнення податкових зобов'язань платників податків.

По зарплатним ПДФО, ВЗ та ЄСВ складається єдина податкова декларація – Податковий розрахунок сум доходу. Обов'язково заповнюються:

- основна частина - за загальними даними по ЄСВ;
- Додаток Д1 - по ЄСВ (персоніфіковане нарахування ЄСВ, різниця між мінімальною та фактичною базою, код типу нарахувань і т.д.);
- Додаток 4ДФ - по ПДФО та ВЗ.

Приклад. 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). У додатку 4ДФ у графі 7 «Дата прийняття на роботу» обов'язково проставляється дата (число, порядковий номер місяця, рік) прийняття фізичної особи на роботу. Приклад «Перехідна» відпустка

працівника (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Відображення заробітної плати новоприйнятого працівника в 4ДФ за II квартал 2024 р. (квітень)

Розділ I. Персоніфіковані дані про суми нарахованого (виплаченого) на користь фізичних осіб доходу та нарахованих (перерахованих) до бюджету податку на доходи фізичних осіб та військового збору												
N з/п	Податковий номер або серія та номер паспорта*	Сума доходу		Сума податку на доходи фізичних осіб		Сума військового збору		Ознака доходу	Дата		Ознака подат. соц. пільги	Ознака(0, 1)
		нарах	виплаче-ного	нарах	перерах	нарах	перерах		прийняття на роботу (дд.мм.рр рр)	звільнення з роботи (дд.мм.рр рр)		
1	2	3а	3	4а	4	5а	5	6	7	8	9	10
1	2828282828	10000,00	10000,00	1800,00	1800,00	150,00	150,00	101	12.04.24			

Кравченко Ірині Вікторівні (основне місце роботи, повна зайнятість) надано щорічну відпустку з 23 травня по 10 червня 2024 року (відпускні нараховано та виплачено у травні). Заробітна плата за фактично відпрацьовані дні травня склала - 7000 грн (нараховано ЄСВ – 1540 грн).

Сума відпускних становить 11400 грн, у тому числі за 9 календарних днів, які припадають на травень – 5400 грн (ЄСВ – 1188 грн), за 10 календарних днів, які припадають на червень – 6000 грн (ЄСВ – 1320 грн) (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Відображення «перехідної» відпустки в Д1 за II квартал 2024 р. (за травень)

4	5	6	7	8	9	10	12	14	16		18	19		21	22	25	26
			11				13	15	17			20		23	24		
1	1	Ж	2525252525	1		52024		31	7000	00				1	0		
			Кравченко Ірина Вікторівна						7000	00		1540	00	0	0		
2	1	Ж	2525252525	1	10	52024			5400	00				1	0		
			Кравченко Ірина Вікторівна						5400	00		1188	00	0	0		
3	1	Ж	2525252525	1	10	62024			6000	00				1	0		
			Кравченко Ірина Вікторівна						6000	00		1320	00	0	0		

Суму відпускних в Д1 відображаємо в місяці їх нарахування окремим рядком від заробітної плати. При цьому:

- у графі 8 зазначаємо такий само код КЗО, з яким відображаємо зарплату (у загальному випадку за звичайними працівниками - «1», за працівниками з інвалідністю, які працюють у юридичних осіб, - «2»);

- у графі 9 - КТН (далі – код типу нарахувань) «10»;

- у графі 10 - місяць, за дні якого нараховані відпускні. Врахуйте: якщо відпустка припадає на кілька місяців, то відпускні «розбивають» на кілька рядків за кожен місяць, на дні якого припадає відпустка;

- графу 14 (кількість днів перебування в трудових відносинах) заповнюємо у рядку із заробітною платою. Її можна заповнювати у рядку з відпускними тільки в тому випадку, якщо працівникові у звітному місяці не нараховувалася зарплата.

Отже, податкові аспекти обліку розрахунків з оплати праці є важливим інструментом для забезпечення законності у фінансово-господарській діяльності підприємства, а також для забезпечення соціальних гарантій працівників.

РОЗДІЛ 3
АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1. Фінансово-економічний стан суб'єкта господарювання

Оцінка економічної стійкості підприємства є важливим аспектом управління, і ось кілька ключових причин, чому це необхідно:

1. Фінансова стабільність: оцінка економічної стійкості дозволяє виявити здатність підприємства витримувати фінансові труднощі, забезпечуючи його стабільність у змінюваних умовах ринку.

2. Планування і стратегія: знання про економічну стійкість допомагає керівництву формулювати стратегії розвитку, оптимізувати ресурси та планувати інвестиції.

3. Залучення інвестицій: інвестори часто оцінюють економічну стійкість підприємства перед прийняттям рішення про інвестування. Стійке підприємство має більше шансів на отримання фінансування.

4. Управління ризиками: оцінка стійкості допомагає виявити потенційні ризики та слабкі місця, що дозволяє розробити заходи для їх мінімізації.

5. Конкурентоспроможність: стійкі підприємства здатні швидше адаптуватися до змін на ринку, що підвищує їх конкурентоспроможність і довгострокову ефективність.

6. Соціальна відповідальність: економічна стійкість також означає здатність підприємства підтримувати своїх працівників і дотримуватися соціальних зобов'язань, що підвищує його репутацію в суспільстві.

7. Відповідність стандартам: оцінка економічної стійкості допомагає підприємствам дотримуватися вимог нормативних актів і стандартів, що можуть бути важливими для продовження діяльності.

Таким чином, оцінка економічної стійкості підприємства є критично важливою для забезпечення його успішного функціонування, розвитку та адаптації до викликів сучасного бізнес-середовища.

Для оцінки економічної стійкості сільськогосподарських підприємств можна застосувати кілька напрямів:

1. Фінансовий аналіз: оцінка фінансових показників, таких як рентабельність, ліквідність, платоспроможність та обігові активи, що допомагає виявити фінансову стабільність підприємства.

2. Аналіз витрат: вивчення структури витрат і їх динаміки для виявлення можливостей для зменшення витрат та підвищення ефективності.

3. Оцінка виробничої ефективності: аналіз продуктивності праці, ефективності використання ресурсів (землі, води, техніки) та впровадження нових технологій.

Ці напрями дозволяють сільськогосподарським підприємствам всебічно оцінити свою економічну стійкість і адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі.

Отже, перш за все, проаналізуємо склад, динаміку та структуру доходів та витрат досліджуваного підприємства за 2021 – 2023 рр (додаток Е, Ж, З).

Таблиця 3.1

Структура і динаміка доходів

ТОВ «ХХХХХ» 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	42843,9	92,3	81893,6	90,8	235191,6	98,9	+192347,7	У 5,5 р.
Дохід від іншої операційної діяльності	3273	7,1	8029,5	8,9	2470,4	1,0	-802,6	-24,5
Дохід від інвестиційної діяльності	301,4	0,6	237,5	0,3	160,3	0,1	-141,1	-46,8
Усього	46418,3	100	90160,6	100	237822,3	100	+191404	У 5,1 р.

Отже, у 2023 році 98,9 % загальних доходів підприємства становить чистий дохід від основної операційної діяльності, що включає продаж товарів, виконання робіт та надання послуг. Лише 1 % доходів приходить від іншої операційної

діяльності, а 0,1 % – від інвестиційної діяльності.

Протягом періоду з 2021 по 2023 рік спостерігається суттєве зростання доходів від основної операційної діяльності, яке склало 192 млн 347,7 тис. грн, або в 5,5 разів.

У той же час доходи від іншої операційної діяльності знизилися на 802,6 тис. грн, що становить 24,5 %.

Дохід від інвестиційної діяльності також зазнав скорочення, зменшившись на 141,1 тис. грн, або на 46,8 %.

Таким чином, у загальному підсумку, доходи ТОВ «ХХХХХ» у 2023 році виявилися вищими порівняно з 2021 роком на 191 млн 404 тис. грн, що відповідає зростанню в 5,1 рази.

Ця динаміка свідчить про позитивні тенденції в розвитку основної діяльності підприємства, попри зниження доходів з інших джерел. Ілюстративні дані про динаміку доходів підприємства наведені на рис. 3.1.

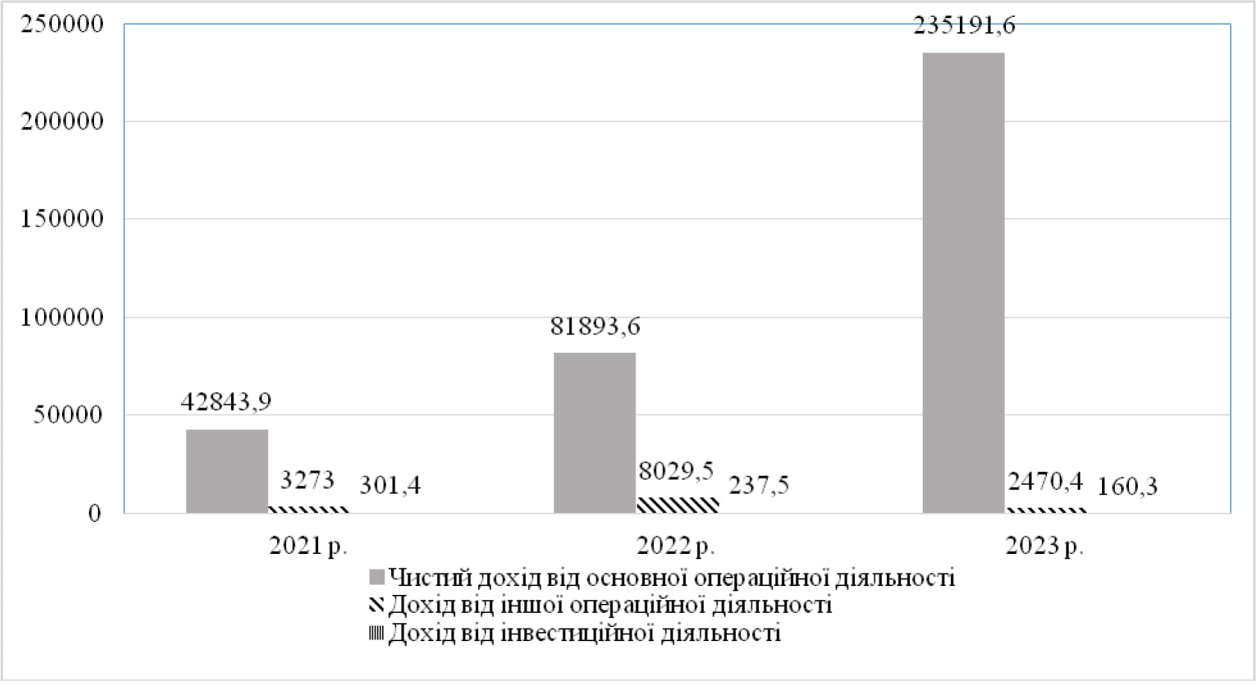

Рис. 3.1. Ілюстративне зображення динаміки доходів діяльності ТОВ «ХХХХХ» за 2021 - 2023 рр., тис. грн

Наступним етапом для виконання завдань кваліфікаційної роботи є аналіз динаміки та структури доходів від реалізації (без непрямих податків) - табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Динаміка та структура чистого доходу від реалізації сільськогосподарської продукції ТОВ «ХХХХХ» за 2021 – 2023 рр.

Вид продукції	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	абсолютне, (+;-)	відносне, %
Кукурудза на зерно	14735,6	35,8	24679,96	31,3	23627,8	10,6	+8892,2	+60,3
Соя	5252,9	12,8	54105,4	68,7	132941	59,6	+127688,2	У 25,3 р
Соняшник	21162,4	51,4		-	66527,1	29,8	+45364,7	У 3,1 р.
Разом	41150,9	100	78785,36	100	223096	100	+181945,1	У 5,4 р.

Загальна сума доходів від реалізації ТОВ «ХХХХХ» збільшилася на 181 млн 945,1 тис. грн, що становить зростання в 5,4 рази. Основним фактором цього зростання стала реалізація зерна кукурудзи, яка зросла на 60,3 %. Водночас доходи від продажу соняшнику зросли в 3,1 рази, а також доходи від реалізації сої, що також зросли в 3,1 рази.

Структура доходів підприємства зазнала змін, що відображено на рис. 3.8. У 2021 році найбільшу частку в загальному доході займали виручка від реалізації соняшнику, яка становила 51,4 %, та зернова кукурудза з часткою 35,8 %.

Проте у 2022 та 2023 роках спостерігається зміна домінуючих культур: соя стала основним джерелом доходу, зайнявши 68,7 % у 2022 році та 59,6 % у 2023 році. Ці зміни в структурі доходів свідчать про адаптацію підприємства до ринкових умов та переорієнтацію на більш вигідні культури, що, в свою чергу, підкреслює стратегічний підхід до управління ресурсами.

Аналіз витрат складу, динаміки та структури витрат ТОВ «ХХХХХ» представлено у табл. 3.3.

Аналіз витрат ТОВ «ХХХХХ» у 2023 році показав, що загальна сума витрат зросла на 217 млн 520,9 тис. грн, що становить збільшення в 5,7 рази порівняно з 2021 роком. Основним фактором цього зростання є збільшення собівартості реалізації продукції (товарів, робіт та послуг), яка зросла на 187 млн 396,2 тис. грн, або в 6,6 рази.

Таблиця 3.3

Динаміка та структура витрат і відрахувань

ТОВ «ХХХХХ» 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 суми	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	суми, тис. грн	у %
Собівартість реалізації	33268,9	72,7	55216,8	62,4	221025,1	83,8	+187396,2	У 6,6 р.
Інші операційні витрати	11067	24,2	30148,1	34,0	38077,3	14,4	+27010,3	У 3,4 р.
Втрати від інвестиційної діяльності	1419	3,1	3177	3,6	4533,4	1,7	+3114,4	У 3,2 р.
Усього витрат	45754,9	100	88541,9	100	263635,8	100	+217520,9	У 5,7 р.

Крім того, інші операційні витрати також зросли, становивши 27 млн 10,3 тис. грн, що відповідає зростанню в 3,4 рази. Витрати від інвестиційної діяльності також зросли на 3 млн 114,4 тис. грн, або на 3,2 рази. Ці зміни у витратах вказують на активізацію діяльності підприємства та зростання виробничих обсягів, проте водночас вимагають уважного моніторингу для забезпечення ефективності управління витратами. Ілюстративні дані про структуру витрат діяльності підприємства наведені на рис. 3.2.

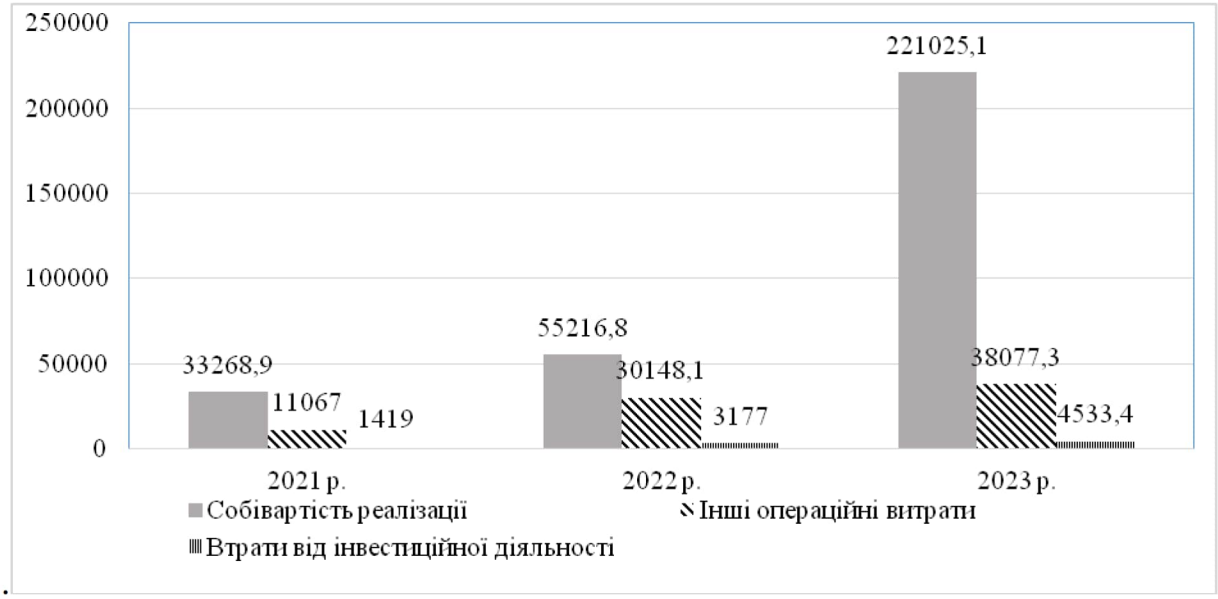

Рис. 3.2. Ілюстративне зображення динаміки доходів та витрат діяльності ТОВ «ХХХХХ» за 2021 - 2023 рр.

Дослідження майнового стану досліджуваного підприємства (табл. 3.4) базується на вивченні структури активів компанії та джерел їх формування.

Таблиця 3.4

Динаміка та структура майна ТОВ «ХХХХХ»

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 суми	сума, тис. грн	у % до суми	сума, тис. грн	у % до суми	суми, тис. грн	у %
Майно – всього	104996,7	100	129831	100	291863,6	100	+186866,9	У 2,8 р.
1. Необоротні активи	24014,5	22,9	27104,8	20,9	54941,8	18,8	+30927,3	У 2,3 р.
1.1. Основні засоби	24010	22,9	27100,3	20,9	33640	11,5	+9630	+40,1
2. Оборотні активи	80982,2	77,1	102726,2	79,1	236921,8	81,2	+155939,6	У 2,9 р.
2.1. Запаси	54220,7	51,6	70803,1	54,5	27414,9	9,4	-26805,8	-49,4
2.1.1. Виробничі запаси	12461	11,9	12687,2	9,8	27176,4	9,3	+14715,4	У 2,2 р.
2.1.2. Готова продукція та товари	41759,7	39,8	58115,9	44,8	238,5	0,1	-41521,2	-99,4
2.2. Поточна дебіторська заборгованість	22028,3	21,0	29534,7	22,7	206504,9	70,8	+184476,6	У 9,4 р.
2.3. Грошові кошти	4190,7	4,0	1212,9	0,9	224,4	0,1	-3966,3	-94,6
2.4. Витрати майбутніх періодів	42,3	0,0	3,2	0,0	31,3	0,0	-11	-26,0
2.5 Інші оборотні активи	500,2	0,5	1172,3	0,9	2746,3	0,9	+2246,1	У 5,5 р.

Вартість оборотних активів ТОВ «ХХХХХ» у 2023 році зросла на 155 млн 939,6 тис. грн, що становить збільшення в 2,9 рази порівняно з 2021 роком.

Однак, вартість запасів зазнала зниження на 26 млн 805,4 тис. грн, або на 2,2 рази. Запаси складаються з виробничих запасів, готової продукції та товарів, що свідчить про оптимізацію управління запасами.

Водночас відзначено значне зростання поточної дебіторської заборгованості, яка збільшилася на 184 млн 476,6 тис. грн, або в 9,4 рази. Це може свідчити про збільшення обсягу реалізації продукції та підвищення довіри з боку клієнтів. Проте варто зазначити, що вартість грошових коштів та поточних фінансових інвестицій

знизилася на 3 млн 966,3 тис. грн, що становить 94,6 %.

Крім того, вартість інших оборотних активів зросла на 2 млн 246,1 тис. грн, або в 5,5 рази, що може свідчити про активізацію діяльності підприємства. Зменшення вартості витрат майбутніх періодів на 11 тис. грн, або на 26 %, також вказує на певні зміни в управлінні фінансами.

У структурі майна ТОВ «ХХХХХ» спостерігається переважна питома вага оборотних активів, яка зросла з 77,1 % у 2021 році до 81,2 % у 2023 році. Це свідчить про посилення оборотності активів та можливу адаптацію підприємства до динамічних ринкових умов.

За допомогою аналітичних таблиць проаналізуємо динаміку, структуру дебіторської заборгованості ТОВ «ХХХХХ» (рис. 3.3).

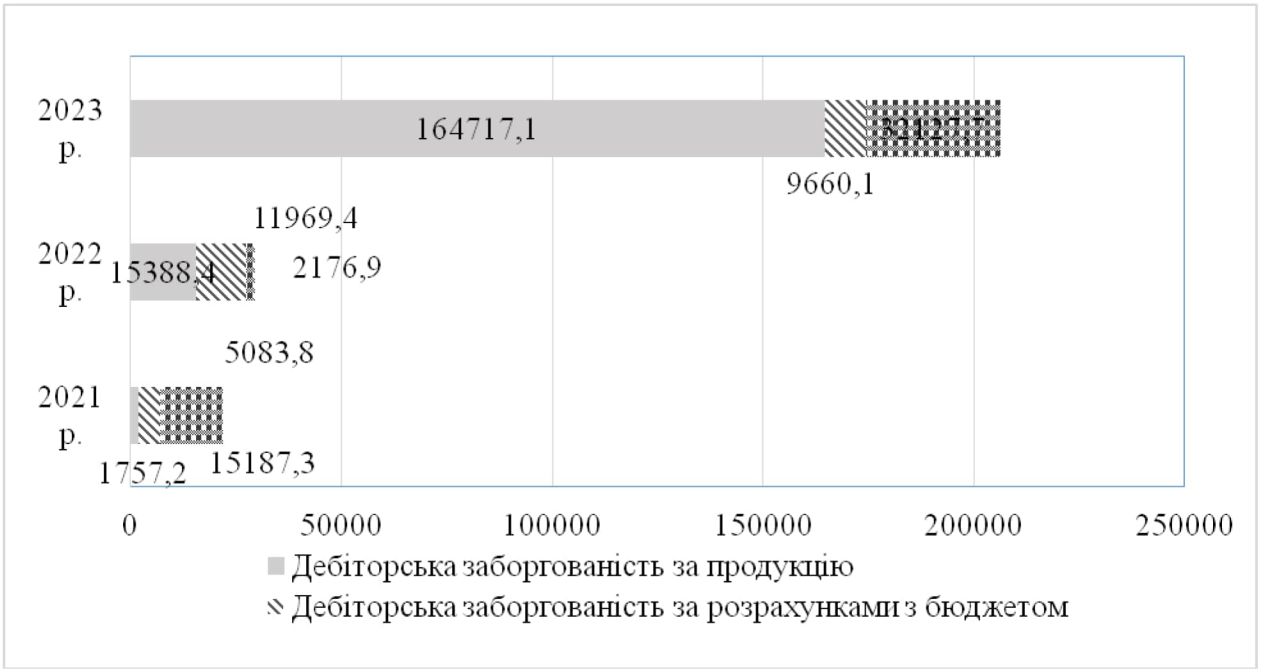

Рис. 3.3. Динаміка складових дебіторської заборгованості ТОВ «ХХХХХ» за 2021 – 2023 рр., тис. грн

Аналіз рис. 3.3 показав, що сума дебіторської заборгованості ТОВ «ХХХХХ» у 2023 році порівняно з 2021 роком зросла на 184 млн 476,6 тис. грн, що становить збільшення в 9,4 рази. Основним чинником цього зростання є збільшення іншої поточної дебіторської заборгованості, яка зросла на 16 млн 940,4 тис. грн, або в 2,1 рази. Також відзначено підвищення розрахунків з бюджетом, що збільшилися на 4

млн 576,3 тис. грн, або на 90 %.

Особливо суттєвим є зростання заборгованості за продукцію, яке збільшилося на 162 млн 959,9 тис. грн, або вражаючі 93,7 рази. Це може свідчити про значний ріст обсягів реалізації продукції та, можливо, про збільшення попиту на неї.

У структурі дебіторської заборгованості за 2023 рік, як показано на рис. 3.4, переважає частка іншої поточної дебіторської заборгованості, яка становить 68,9 %. Водночас у 2022 та 2023 роках частка заборгованості за продукцію зросла до 52,1 % та 79,8 % відповідно. Це свідчить про зміщення акценту на реалізацію продукції, що підкреслює адаптивність підприємства до ринкових умов та збільшення обсягу комерційної діяльності.

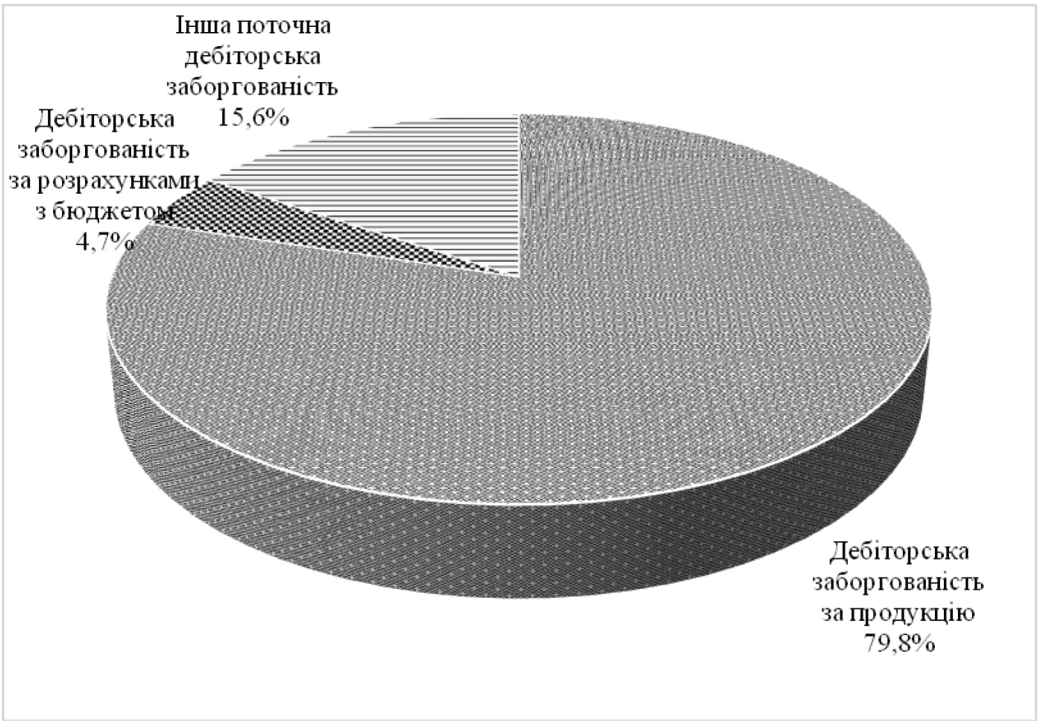

Рис. 3.4. Структура дебіторської заборгованості ТОВ «ХХХХХ» за 2023 рр., %

За даними табл. 3.5 проведемо комплексну аналітичну оцінку стану дебіторської заборгованості ТОВ «ХХХХХ». Отже, аналіз показників дебіторської заборгованості ТОВ «ХХХХХ» вказує на наступні тенденції:

1. Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості зріс з 1,354 у 2021 році до 1,993 у 2023 році. Це свідчить про значне прискорення оборотності дебіторської заборгованості, оскільки тривалість одного обороту зменшилася на 85 днів, або

на 32 %.

Таблиця 3.5

Комплексна аналітична оцінка стану дебіторської заборгованості ТОВ «ХХХХХ» за 2021 – 2023 рр.

Показники	Роки			Відхилення (+;-) 2023 р. до 2021 р.	
	2021	2022	2023	абсолютне	відносне,%
Коефіцієнт обертання дебіторської заборгованості	1,354	3,105	1,993	+0,639	х
Тривалість одного обороту (середній період повернення) дебіторської заборгованості, днів	266	116	181	-85	-32,0
Питома вага дебіторської заборгованості в майні, %	31,8	22,5	56,0	+24,2	х
Питома вага поточної дебіторської заборгованості в оборотних активах, %	41,9	28,7	69,5	+27,6	х
Коефіцієнт співвідношення поточної дебіторської та кредиторської заборгованості	10,599	5,220	7,363	-3,236	х
Відношення дебіторської заборгованості до чистого доходу від реалізації, %	73,8	32,2	50,2	-23,6	х

2. Питома вага дебіторської заборгованості в загальному майні збільшилася на 24,2 пункти. Це зростання пов’язане з підвищенням середньорічної вартості майна (у 2,1 рази) на фоні більш суттєвого зростання середньорічної поточної дебіторської заборгованості (у 3,7 рази).

3. Питома вага дебіторської заборгованості в оборотних активах зросла на 27,6 пунктів, що вказує на посилення її ролі в структурі активів підприємства.

4. Відношення дебіторської заборгованості до кредиторської протягом 2021 - 2023 років залишалося позитивним, що підтверджується показниками 10,599, 5,220 та 7,363 пунктів відповідно. Це свідчить про те, що дебіторська заборгованість перевищує кредиторську, що може вказувати на сприятливі умови для підприємства.

5. Показник відношення дебіторської заборгованості до чистого доходу від реалізації продукції зменшився на 23,6 %. Це зниження можна пояснити як зростанням чистого доходу від реалізації, так і середньорічної суми дебіторської заборгованості, що свідчить про покращення фінансових показників підприємства.

Ці результати вказують на позитивні зміни в управлінні дебіторською заборгованістю, що може свідчити про підвищення ефективності операційної діяльності ТОВ «ХХХХХ».

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

Таблиця 3.6

Динаміка та структура джерел формування капіталу ТОВ «ХХХХХ» 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	104996,7	100	129831	100	291863,6	100	+186866,9	У 2,8 р.
1. Власний капітал	49069,5	46,7	50932,1	39,2	24514,7	8,4	-24554,8	-50,0
1.1. Зареєстрований капітал	60,5	0,0	60,5	0,0	60,5	0,0	Х	Х
1.2. Нерозподілений прибуток	49009	46,7	50871,6	39,2	24454,2	8,4	-24554,8	-50,1
2. Зобов'язання і забезпечення	55927,3	53,3	78898,9	60,8	267348,9	91,6	+211421,7	У 4,8 р.
2.1. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	7443,1	7,1	-	-	-	-	-7443,1	-100
2.2. Поточні зобов'язання і забезпечення	48484,1	46,2	78898,9	60,8	256348,9	91,6	+218864,8	У 5,5 р.
2.2.1. Поточна кредиторська заборгованість	1439,9	1,4	8665,2	6,7	23391,8	8,0	+21951,9	У 16,2 р.

Аналіз даних таблиці 3.6 показав, що загальна сума капіталу ТОВ «ХХХХХ» у 2023 році зросла на 186 млн 866,9 тис. грн, що становить збільшення в 2,8 рази порівняно з 2021 роком.

Проте, варто зазначити, що сума власного капіталу підприємства зменшилася на 24 млн 554,8 тис. грн, або на 50 %. Це зниження сталося через скорочення зареєстрованого капіталу та нерозподіленого прибутку, що може вказувати на фінансові труднощі або реорганізацію.

Сумарні зобов'язання та забезпечення підприємства, навпаки, у 2023 році

збільшилися на 211 млн 421,7 тис. грн, або в 4,8 рази. Це зростання зумовлене збільшенням поточних зобов'язань, зокрема, поточної кредиторської заборгованості, що свідчить про активізацію комерційної діяльності.

У структурі пасивів ТОВ «ХХХХХ» спостерігається зростання питомої ваги зобов'язань та забезпечень: 53,3 % у 2021 році, 60,8 % у 2022 році та 91,6 % у 2023 році. Це свідчить про зростання фінансової залежності підприємства від зовнішніх джерел фінансування, що може бути як позитивним, так і негативним чинником в залежності від стратегії управління та економічної ситуації в цілому.

Використаємо дані табл. 3.7 для оцінки платоспроможності ТОВ «ХХХХХ» систему показників, які мають назву коефіцієнтів ліквідності.

Таблиця 3.7

Показники оцінки ліквідності та платоспроможності ТОВ «ХХХХХ» за 2021 – 2023 рр.

Показники	Норматив-не значення	Роки			Відхилення (+;-) 2023 р. до 2021 р.
		2021	2022	2023	
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	>0,2	0,086	0,015	0,001	-0,086
Проміжний коефіцієнт покриття	>0,7	0,551	0,405	0,784	+0,232
Загальний коефіцієнт покриття	≥1,5	1,670	1,302	0,886	-0,784

Станом на 2023 рік фінансовий стан ТОВ «ХХХХХ» демонструє низькі показники ліквідності.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності нижчий за нормативний на 0,199 пункти, що свідчить про недостатню спроможність підприємства погасити свої поточні зобов'язання. На 1 грн поточних зобов'язань припадає лише 0,001 грн грошових коштів, що викликає серйозні побоювання щодо фінансової стабільності.

Проміжний коефіцієнт покриття, хоча і є вищим за нормативний на 0,084 пункти, показує, що на 1 грн поточних зобов'язань у 2023 році припадає 0,78 грн, що перевищує мінімально допустимий рівень (≥ 0,7). Це вказує на певну ліквідність підприємства, але не є достатнім для повного забезпечення його фінансових зобов'язань.

Загальний коефіцієнт покриття також залишається нижчим за нормативний, з показником 0,88 грн на 1 грн поточних зобов'язань (при нормативі ≥ 1,5). Це підкреслює, що підприємство не має достатнього запасу оборотних активів для покриття своїх зобов'язань.

В цілому, стан фінансів ТОВ «XXXXX» у 2023 році можна оцінити як незадовільний, що пояснюється високим рівнем кредиторської заборгованості.

Зростання цієї заборгованості призвело до зниження коефіцієнтів автономії та платоспроможності, вказуючи на ризики, пов'язані з фінансовою стабільністю підприємства.

З огляду на ці фактори, підприємству необхідно вжити заходів для покращення своєї ліквідності та загальної фінансової стійкості.

3.2. Аналіз використання трудових ресурсів та продуктивності праці

Аналіз розрахунків з оплати праці є важливою складовою фінансового аналізу будь-якого підприємства, оскільки він дозволяє оцінити ефективність використання трудових ресурсів, рівень заробітної плати працівників, витрати на оплату праці і відповідність заробітку результатам діяльності.

З його допомогою можна визначити не тільки фінансові витрати підприємства на оплату праці, а й динаміку цих витрат, тенденції в розвитку трудових відносин і рівень мотивації персоналу.

Роль аналізу розрахунків з оплати праці переоцінити неможливо, оскільки вона заключається в наступних аспектах:

1. Контроль витрат на оплату праці: допомагає підприємству контролювати витрати на заробітну плату, що є важливим для забезпечення фінансової стабільності.

2. Оцінка ефективності праці: аналіз показників заробітної плати дозволяє оцінити продуктивність працівників і коригувати політику оплати праці.

3. Мотивація персоналу: порівняння рівня оплати праці з продуктивністю дає

можливість підприємству налаштувати систему стимулювання працівників.

4. Планування витрат: допомагає керівництву підприємства планувати витрати на оплату праці в межах загального бюджету, забезпечуючи баланс між доходами і витратами.

Мета аналізу розрахунків з оплати праці ілюстративно зображена на рис. 3.5.

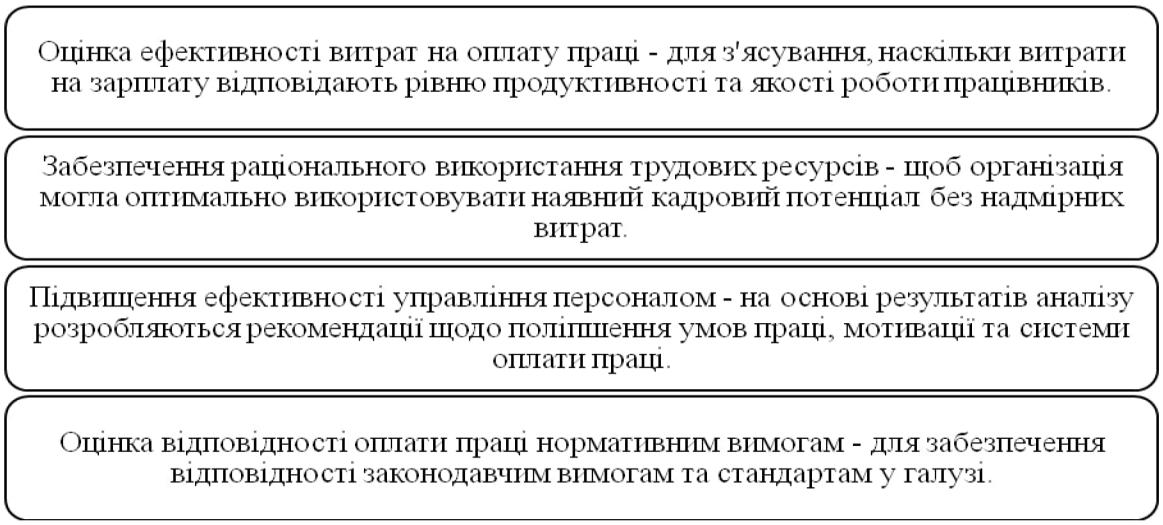

Рис. 3.5. Мета аналізу розрахунків з оплати праці

До завдань аналізу розрахунків з оплати праці включають:

1. Оцінку структури витрат на оплату праці: а) аналіз загальних витрат на заробітну плату підприємства за період; б) визначення частки зарплатних витрат у загальних витратах підприємства; в) оцінка структури витрат по категоріях персоналу (основні працівники, тимчасові, сезонні тощо).

2. Динаміка зміни оплати праці: а) аналіз зміни середньої заробітної плати в різних періодах (місячно, квартально, річно); б) виявлення тенденцій у зміні заробітної плати відповідно до зміни економічних умов (інфляція, зміна продуктивності праці тощо).

3. Порівняння оплати праці з продуктивністю: а) оцінка співвідношення витрат на оплату праці і результатів діяльності підприємства (обсяг виробництва, прибуток); б) визначення ефективності використання трудових ресурсів, включаючи оцінку витрат на одного працівника в залежності від обсягів виробництва.

4. Аналіз виконання планових показників: а) порівняння фактичних витрат на оплату праці з плановими показниками; б) визначення причин відхилень від плану та розробка заходів щодо їх корекції.

5. Оцінка рівня оплати праці в порівнянні з іншими підприємствами або галузями: а) порівняння заробітної плати на підприємстві з середньогалузевими показниками; б) визначення конкурентоспроможності підприємства з точки зору оплати праці.

6. Оцінка відповідності рівня оплати праці законодавчим вимогам: а) перевірка відповідності фактичної заробітної плати мінімальним і максимальним законодавчо встановленим нормам; б) дотримання вимог щодо нарахування податків і зборів із зарплати працівників.

7. Оцінка впливу зовнішніх факторів на оплату праці: визначення впливу інфляції, змін у податковій політиці, соціальних програм та інших факторів на витрати на оплату праці.

Аналіз розрахунків з оплати праці є важливим інструментом для оцінки ефективності використання трудових ресурсів, контролю витрат на зарплату, а також для розробки заходів щодо оптимізації трудових процесів та підвищення мотивації працівників.

Завдяки цьому аналізу підприємства можуть адаптувати свою політику в умовах змінного економічного середовища та забезпечувати досягнення високих результатів у роботі.

Використавши дані статистичної звітності ТОВ «ХХХХХ» проаналізуємо динаміку середньооблікової кількості працівників, фонду оплати праці та середньомісячної зарплати (табл. 3.8).

На основі наданих даних про динаміку забезпеченості трудовими ресурсами ТОВ «ХХХХХ» у 2021 - 2023 роках можна зробити кілька важливих висновків:

1. Зростання кількості працівників: середньооблікова кількість працівників у рослинництві зросла з 23 у 2021 році до 30 у 2023 році (+ 30,4 %). Це свідчить про розширення виробництва та потребу в додаткових трудових ресурсах.

2. Значне збільшення площі сільськогосподарських угідь: площа угідь зросла з

1861,51 га до 4568,3 га (+ 145,4 %).

Це свідчить про активне розширення земельних ресурсів, що, у свою чергу, може бути пов'язане з інвестиціями в розвиток сільського господарства.

Таблиця 3.8

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

Показник	Роки			Відхилення (+,-) 2023 р. від 2021 р	
	2021	2022	2023	абсо-лютне	відносне, %
Середньооблікова кількість працівників, зайнятих у рослинництві, осіб	23	25	30	+7	+30,4
Площа сільськогосподарських угідь, га	1861,51	1899,81	4568,3	+2706,79	У 2,5 р.
Середньорічна вартість основних виробничих засобів, тис. грн	22396,1	25555,2	30370,2	+7974,1	+35,6
Припадає в розрахунку на одного працюючого в рослинництві сільськогосподарських угідь, га:	80,9	76,0	152,3	+71,3	+88,1
Припадає на середньорічного працівника основних засобів (фондоозброєність), тис. грн.	973,7	1022,2	1012,3	+38,6	+4,0

3. Зростання вартості основних виробничих засобів: середньорічна вартість основних засобів збільшилася з 22,4 млн грн до 30,4 млн грн (+ 35,6 %), що вказує на модернізацію виробництва і підвищення інвестицій у обладнання.

4. Зміни в забезпеченості угіддями та основними засобами:

- площа угідь на одного працівника збільшилася з 80,9 га до 152,3 га (+ 88,1 %), що свідчить про підвищення ефективності використання трудових ресурсів;

- фондоозброєність (основні засоби на одного працівника) залишилася на схожому рівні (зменшилася з 973,7 тис. грн до 1012,3 тис. грн), що вказує на стабільний рівень забезпеченості працівників технікою.

Використавши дані статистичної звітності підприємства проаналізуємо динаміку середньооблікової кількості працівників, фонду оплати праці та середньомісячної зарплати (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Показники використання трудових ресурсів підприємства за 2021-2023 рр.

Показник	Роки			Відхилення (+,-) 2023 р. від 2021 р	
	2021	2022	2023	абсо-лютне	відносне, %
Продуктивність праці , тис. грн	1897,37	2573,8	5094,97	3197,6	168,5
Коефіцієнт приросту, пункти	х	1,357	1,980	х	х
Отримано на одного працівника, тис. грн:					
чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	1862,78	3275,74	7839,72	5976,94	320,9
прибутку (збитку) операційної діяльності	77,43	182,33	-714,68	-792,11	-1023,0
Середньомісячна заробітна плата одного працівника, тис. грн	6481,522	8557,333	12383,89	5902,368	91,1
Коефіцієнт приросту, пункти	х	1,320	1,447	х	х
Вироблено валової продукції на 1 грн витрат на оплату праці, грн	24,39	25,06	34,28	9,89	40,5

На основі наведених показників використання трудових ресурсів підприємства за 2021 - 2023 роки можна виділити кілька ключових моментів:

1. Зростання продуктивності праці: продуктивність праці зросла з 1897,37 тис. грн у 2021 році до 5094,97 тис. грн у 2023 році (+ 168,5 %). Це свідчить про значне покращення ефективності роботи підприємства.

2. Чистий дохід на одного працівника: дохід від реалізації продукції на одного працівника зріс з 1862,78 тис. грн до 7839,72 тис. грн (+ 320,9 %). Це також вказує на ефективніше використання трудових ресурсів і збільшення обсягів продажів.

3. Однак, показник прибутку операційної діяльності зазнав негативної динаміки, з 77,43 тис. грн у 2021 році до - 714,68 тис. грн у 2023 році. Це може свідчити про збільшення витрат або зниження рентабельності.

4. Середньомісячна заробітна плата одного працівника зросла з 6481,52 грн до 12383,89 грн (+ 91,1 %).

Хоча зарплата зросла, темп зростання доходу на одного працівника значно перевищує темп зростання зарплати, що може свідчити про зростаюче навантаження на працівників.

5. Ефективність витрат на оплату праці: вироблено валової продукції на 1 грн

витрат на оплату праці зросло з 24,39 грн до 34,28 грн (+ 40,5 %). Це підтверджує, що підприємство стало більш ефективним у використанні своїх трудових ресурсів.

За період 2021 - 2023 років підприємство демонструє позитивні тенденції у продуктивності праці та доходах від реалізації продукції, але має проблеми з прибутковістю.

Високі темпи зростання продуктивності і доходів на одного працівника вказують на успішну модернізацію і оптимізацію процесів.

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

Фонд оплати праці (ФОП) підприємства - це сукупність витрат на заробітну плату всіх працівників підприємства за певний період.

Ці витрати включають основну та додаткову заробітну плату, премії, надбавки, соціальні виплати тощо.

Аналіз формування фонду оплати праці дозволяє оцінити ефективність використання трудових ресурсів, рівень витрат на оплату праці та їх відповідність економічним результатам підприємства.

Розрахунки з оплати праці ТОВ «ХХХХХ» є, перш за все, складовою поточних зобов’язань (табл. 3.10), витрати на оплату праці складовими витрат ТОВ «ХХХХХ».

У 2023 році в порівнянні з 2021 роком спостерігається суттєве зменшення суми довгострокових зобов'язань на 7 млн 443,1 тис. грн, що становить 100 %. Це може свідчити про повне їх погашення або реорганізацію фінансової структури підприємства.

Натомість сума поточних зобов'язань за цей же період зросла на 21 млн 951,9 тис. грн, або в 16,2 рази. Це значне зростання свідчить про активізацію діяльності підприємства, проте також може викликати занепокоєння щодо рівня боргового навантаження.

Таблиця 3.10

Динаміка та структура зобов'язань та забезпечень

ТОВ «ХХХХХ» 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 %
1. Довгострокові зобов'язання	7443,1	83,8	-	-	-	-	-7443,1	-100
2.Поточні зобов'язання, в т.ч. за:	1439,9	16,2	8665,2	100	23391,8	100	+21951,9	У 16,2 р.
довгостроковими зобов'язаннями	-	-	4067,6	46,9	-	-	Х	Х
товари, роботи, послуги	1269,2	88,1	4596,9	53,1	23167	99,0	+21897,8	У 18,3 р.
розрахунками з бюджетом	132,5	9,2	0,7	0,0	223,5	1,0	+91	+68,7
розрахунками зі страхування	27,5	1,9	-	-	0,3	0,0	-27,2	-98,9
розрахунками з оплати праці	10,7	0,7	-	-	1	0,0	-9,7	-90,7
Всього:	8883	100	8665,2	100	23391,8	100	+14508,8	У 2,6 р.

У складі поточних зобов'язань відзначено зростання заборгованості за товари, роботи та послуги на 21 млн 897,8 тис. грн, або в 18,3 рази, а також за розрахунками з бюджетом на 91 тис. грн, що становить 68,7 %.

Однак зафіксовано також зниження в частині розрахунків за страхуванням на 27,2 тис. грн і за розрахунками з оплати праці на 9,7 тис. грн.

Аналізуючи структуру поточної заборгованості, можна зробити висновок, що частка заборгованості за товари, роботи та послуги переважає протягом досліджуваних років, становлячи 88,1 % у 2021 році, 53,1 % у 2022 році та 99 % у 2023 році.

Це вказує на значну залежність підприємства від постачальників та його активну участь у ринкових операціях.

Загалом, зростання поточних зобов'язань підкреслює необхідність більш ретельного управління фінансовими ризиками, щоб уникнути можливих труднощів з ліквідністю в майбутньому.

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

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

Проаналізуємо динаміку (табл. 3.11, рис. 3.6) та структуру витрат на виробництво продукції рослинництва досліджуваного підприємства.

Таблиця 3.11

Динаміка та структура витрат на виробництво продукції рослинництва ТОВ «ХХХХХ» за 2021 – 2023 р.

Елементи витрат	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Зміни 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 %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Прямі матеріальні витрати	25615,4	55,4	24379,6	43,8	96104,5	52,5	+70489,1	У 3,7 р.
насіння та посадковий матеріал	5600,6	12,1	4599,5	8,3	23783,9	13,0	+18183,3	У 4,2 р.
мінеральні добрива	9498,1	20,6	2158,7	3,9	30302,6	16,6	+20804,5	У 3,2 р.
пальне і мастильні матеріали	3342,7	7,2	6354,2	11,4	15578,2	8,5	+12235,5	У 4,7 р.
електроенергія	591,2	1,3	796,9	1,4	807,4	0,4	+216,2	+36,6
паливо й енергія	195,7	0,4	857,5	1,5	798,7	0,4	+603	У 4,1 р.
запасні частини, ремонтні та будівельні матеріали	599,6	1,3	2452,7	4,4	2930,5	1,6	+2330,9	У 4,9 р.
Прямі витрати на оплату праці	1575,2	3,4	2508,7	4,5	9965,3	5,4	+8390,1	У 6,3 р.
Інші прямі витрати всього	15531,1	33,6	17684,4	31,8	51056,3	27,9	+35525,2	У 3,3 р.
відрахування на соціальні заходи	327,3	0,7	511,6	0,9	2140,6	1,2	+1813,3	У 6,5 р.

Продовж. табл. 3.12

1	2	3	4	5	6	7	8	9
орендна плата за земельні частки (паї)	8025,1	17,4	9884,2	17,8	17836,4	9,7	+9811,3	У 2,2 р.
амортизація	7178,7	15,5	7002,7	12,6	20134,6	11,0	+12955,9	У 2,8 р.
Загальновироб-ничі витрати	3476,6	7,5	11053,6	19,9	25823,9	14,1	+22347,3	У 7,4 р.
оплата послуг сторонніх організацій	3147,5	6,8	10647,5	19,1	25355,3	13,9	+22207,8	У 8,1 р.
Усього витрат	46198,3	100	55626,3	100	182950	100	+136751,7	У 4,0 р.

Аналіз витрат на виробництво продукції рослинництва ТОВ «ХХХХХ» виявив, що загальна сума витрат у 2023 році зросла на 136 млн 751,7 тис. грн, або в 4,0 рази порівняно з 2021 роком. Це зростання сталося за рахунок кількох складових витрат:

1. Прямі матеріальні витрати зросли в 3,7 рази.

2. Інші прямі витрати збільшилися в 3,3 рази.

3. Загальновиробничі витрати зросли в 7,4 рази.

У структурі матеріальних витрат підприємства зафіксовано зростання по всіх складових. Зокрема, витрати на:

- насіння та посадковий матеріал зросли на 18 млн 183,3 тис. грн, або в 4,2 рази;

- мінеральні добрива зросли на 20 млн 804,5 тис. грн, або в 3,2 рази;

- пальне та мастила зросли в 4,7 рази.

Також спостерігається значне зростання витрат на оплату праці працівників, яке в 2023 році зросло в 6,3 рази в порівнянні з 2021 роком. Паралельно з цим, витрати на оплату послуг сторонніх організацій зросли в 8,1 рази.

Ілюстративне зображення розрахунків представлено на рис. 3.6. У структурі витрат на виробництво продукції рослинництва найбільшу частку займають матеріальні витрати та інші прямі витрати. На кінець 2023 року їх частка склала відповідно 52,5 % та 27,9 %. Це свідчить про те, що матеріальні витрати залишаються основним елементом у витратній структурі підприємства, що потребує

постійного контролю та оптимізації для підвищення ефективності виробництва. Зростання витрат на оплату праці та послуги сторонніх організацій також вказує на важливість людського капіталу та зовнішніх ресурсів у процесі виробництва.

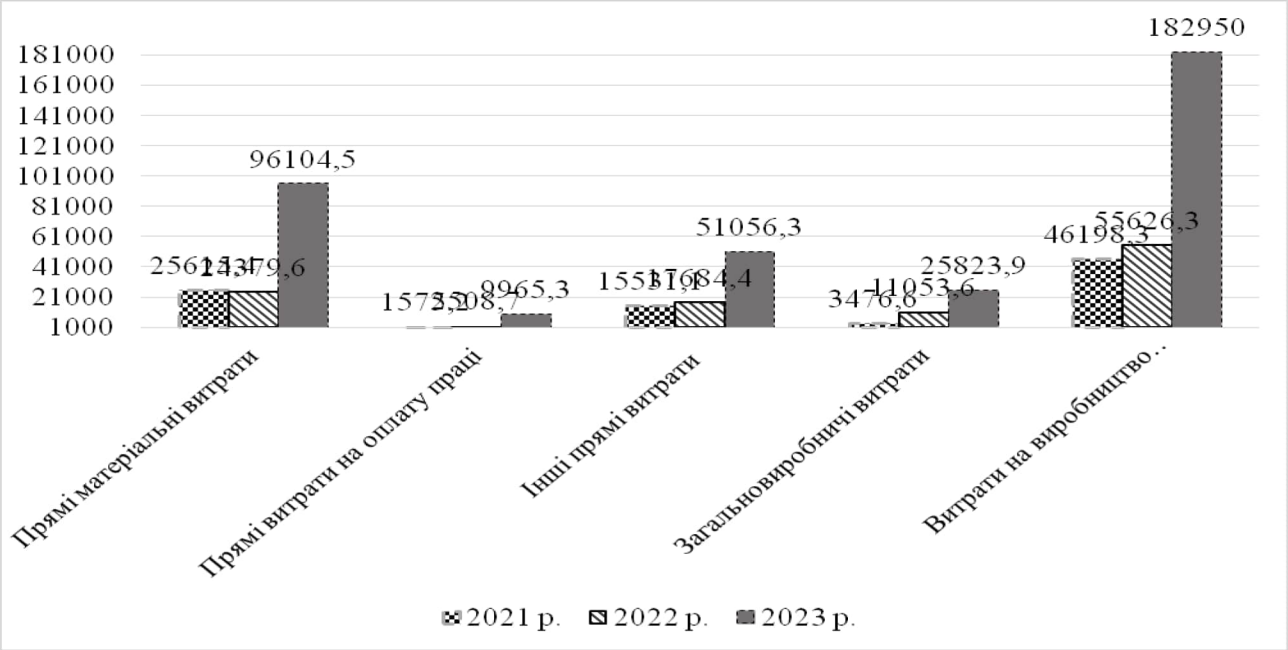

Рис. 3.6. Ілюстративне зображення динаміки виробничих витрат та їх елементів в рослинництві за 2021 – 2023 рр., тис. грн

Ці елементи займають найбільшу частку у виробничих витратах протягом досліджуваних років – рис. 3.7.

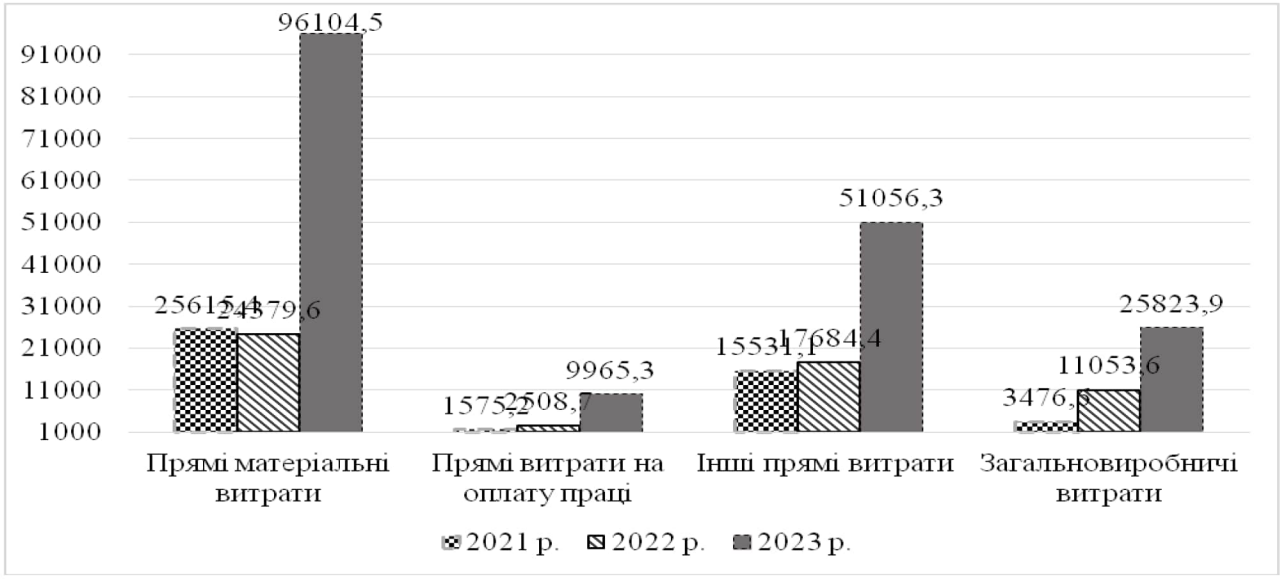

Рис. 3.7. Ілюстративне зображення динаміки структури виробничих витрат рослинництва за 2021 – 2023 рр., %

Проаналізуємо динаміку та структуру витрат на оплату праці на вирощуванні продукції рослинництва ТОВ «ХХХХХ» - табл. 3.12.

На основі даних про динаміку та структуру витрат на оплату праці при вирощуванні продукції зернових та технічних культур ТОВ «ХХХХХ» за 2021 - 2023 роки можна виділити кілька основних висновків:

1. Загальна сума витрат: у 2023 році загальна сума витрат на оплату праці склала 4458,2 тис. грн, що є значним зростанням в порівнянні з 1788,6 тис. грн у 2021 році (+ 149,3 %).

2. Структура витрат за видами продукції:

- кукурудза на зерно: у 2023 році витрати на кукурудзу відсутні, порівняно з 551,9 тис. грн у 2021 році. Це вказує на повне зменшення витрат на цю культуру;

- соя: витрати на сою значно зросли з 924,9 тис. грн у 2021 році до 3364,7 тис. грн у 2023 році. Частка витрат на оплату праці зросла до 75,5 % від загальної суми прямих витрат, що вказує на збільшення ресурсів, вкладених у вирощування цієї культури (+ 263,8 % у абсолютному вираженні).

- соняшник: витрати на соняшник зросли з 311,8 тис. грн у 2021 році до 1093,5 тис. грн у 2023 році. Частка витрат на оплату праці залишилася стабільною на рівні 24,5 %.

Таблиця 3.12

Динаміка та структура витрат на оплату праці при вирощуванні продукції зернових та технічних культур ТОВ «ХХХХХ» за 2021 – 2023 рр.

Види продукції	2021 р.			2022 р.		
	сума, тис. грн	у % до виробничої собівартості	у % до суми прямих витрат на оплату праці	сума, тис. грн	у % до виробничої собівартості	у % до суми прямих витрат на оплату праці
А	1	2	3	4	5	6
Кукурудза на зерно	551,9	1,3	30,9	976,9	1,5	38,1
Соя	924,9	2,1	51,7	552,6	0,9	21,5
Соняшник	311,8	0,7	17,4	1037,7	1,6	40,4
Разом	1788,6	43639,4	100	2567,2	64344,9	100

Продовж. табл. 3.12

Види продукції	2023 р.			Відхилення 2023 р. до 2021 р.	
	сума, тис. грн	у % до виробничої собівартості	у % до суми прямих витрат на оплату праці	абсолютне	відносне, %
А	7	8	9	10	11
Кукурудза на зерно	-	-	-	-551,9	-100,0
Соя	3364,7	2,2	75,5	2439,8	263,8
Соняшник	1093,5	0,7	24,5	781,7	250,7
Разом	4458,2	152849	100	2669,6	149,3

ТОВ «ХХХХХ» демонструє значне зростання витрат на оплату праці, особливо в сегменті сої, що вказує на стратегічний акцент на цю культуру. Зменшення витрат на кукурудзу може свідчити про зміну агрономічних або ринкових стратегій. Незважаючи на зростання загальних витрат, ефективність вкладення ресурсів у сою і соняшник вказує на підвищення продуктивності в цих сегментах. Важливо продовжувати моніторинг витрат та адаптувати стратегії для оптимізації виробництва.

Для виконання сільськогосподарських робіт ТОВ «ХХХХХ» протягом досліджуваного періоду придбавало роботи та послуги – табл. 3.13, зазначимо, що більша частина робіт виконуються сторонніми організаціями.

Таблиця 3.13

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

Вид робіт та послуг	Роки			Відхилення 2023 р. до 2021 р.	
	2021	2022	2023	абсолютне	відносне, %
Захист сільгопкультур	86,1	-	-	-86,1	-100,0
Оранка, га	-	-	1203,3	+1203,3	х
Культивація, га	-	160,9	601,1	+601,1	х
Збір урожаю с.-г. культур, га	1292,9	1379,4	5322,8	+4029,9	У 41
Внесення добрив	-	-	428,1	+428,1	х
Перевезення вантажів, т. км.	4669,3	5749,8	967,4	-3701,9	-79,3
Ремонт сільськогосподарської техніки	150,2	381,6	213,1	+62,9	+41,9
Разом	6198,5	7671,7	8735,8	+2537,3	+40,9

Це пояснюється кількома причинами:

1. Економічна вигода: використання послуг сторонніх організацій може бути дешевшим, ніж утримання власних працівників та техніки. Це дозволяє знизити витрати на оплату праці, соціальні внески та утримання обладнання.

2. Гнучкість: залучення сторонніх підрядників дозволяє підприємству швидше адаптуватися до змін в попиті на послуги, сезонності робіт та інших умов. Це зменшує потребу в постійному утриманні штату.

3. Зменшення ризиків: сторонні організації можуть допомогти зменшити ризики, пов'язані з нестабільністю працівників, їхньою відсутністю або звільненнями. Підрядники можуть також мати страховки і гарантії, що захищають підприємство від можливих збитків.

4. Доступ до нових технологій: сторонні організації можуть впроваджувати нові технології та методи, які підприємство може не мати можливості чи ресурсів впровадити самостійно.

На основі наведених даних про витрати на роботи та послуги ТОВ «XXXXX» за 2021 - 2023 роки можна зробити кілька важливих висновків:

1. Захист сільськогосподарських культур: у 2021 році витрати склали 86,1 тис. грн. У 2023 році ця стаття витрат відсутня, що свідчить про повне зменшення витрат на захист культур (-100 %).

2. Оранка: дані за 2021 рік відсутні, але в 2022 році витрати становили 1203,3 тис. грн. Відповідно, абсолютне відхилення не підраховується через відсутність базового значення.

3. Культивація: витрати зросли з 160,9 тис. грн у 2022 році до 601,1 тис. грн у 2023 році, що показує зростання потреби в цій послузі.

4. Збір урожаю: витрати на збір урожаю сільськогосподарських культур зросли з 1292,9 тис. грн у 2021 році до 5322,8 тис. грн у 2023 році. Це відображає збільшення площі посівів або підвищення обсягу роботи (у 4,1 р.).

5. Внесення добрив: витрати на внесення добрив у 2023 році становлять 428,1 тис. грн. Це може свідчити про акцент на підвищення продуктивності ґрунтів.

6. Перевезення вантажів: витрати на перевезення вантажів зменшилися з

4669,3 тис. грн у 2021 році до 967,4 тис. грн у 2023 році (- 79,3 %). Це може свідчити про зниження обсягів перевезень або оптимізацію логістики.

7. Ремонт сільськогосподарської техніки: витрати на ремонт техніки зросли з 150,2 тис. грн у 2021 році до 213,1 тис. грн у 2023 році (+ 41,9 %). Це може свідчити про потребу в ремонті старої техніки або про інвестиції в покращення стану обладнання.

ТОВ «ХХХХХ» демонструє різнонаправлені тенденції у витратах на сільськогосподарські роботи. З одного боку, спостерігається значне зростання витрат на збір урожаю та культивацію, що може вказувати на розширення виробничих потужностей.

З іншого боку, зменшення витрат на захист культур і перевезення вантажів може свідчити про зміни в агрономічних стратегіях або зниження обсягів робіт. Витрати на ремонт техніки залишаються помірними, що може свідчити про планове обслуговування обладнання. Загалом, підприємство оптимізує свої витрати та адаптує стратегії відповідно до ринкових умов.

Структура витрат ТОВ «ХХХХХ» свідчить про значні зміни в пріоритетах підприємства за роки.

Зокрема, зростання витрат на збір урожаю вказує на зосередження на ефективності виробництва, в той час як зменшення частки витрат на перевезення свідчить про оптимізацію логістичних процесів.

Витрати на культивацію та внесення добрив також показують акцент на покращенні агрономічних практик.

Відсутність витрат на захист культур у 2023 році може свідчити про зміну стратегій у вирощуванні або відмову від певних методів. На рис. 3.8 ілюстративно зображено динаміку витрат на оплату послуг сторонніх організацій та прямих витрат на оплату праці у рослинництві.

Важливим напрямом аналізу розрахунків з оплати праці є визначення впливу факторів на зміну фонду оплати праці з використанням детермінованих факторних моделей.

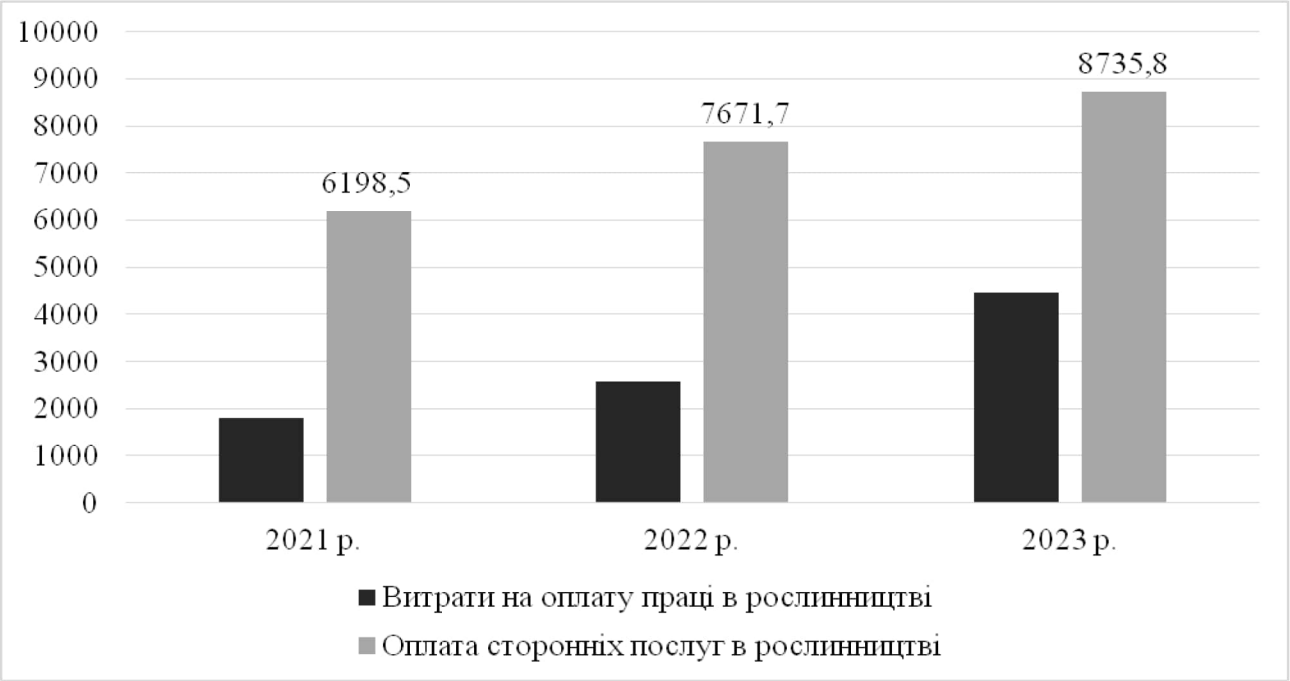

Рис. 3.8. Динаміка витрат на оплату праці в рослинництві та оплату послуг сторонніх організацій, тис. грн

Наприклад, факторний аналіз фонду оплати праці для досліджуваного підприємства проведемо за допомогою двофакторної мультиплікативної моделі:

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

де ФОП – фонд оплати праці, тис. грн;

ЧП – середньооблікова кількість працівників, осіб;

ЗП – середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.

За інформацією форми № 50-сг проведемо факторний аналіз фонду оплати праці в рослинництві у ТОВ «ХХХХХ» за 2021 р. та 2023 р. (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

Факторний аналіз фонду оплати праці в рослинництві ТОВ «ХХХХХ» за 2021 та 2023 рр.

Показник	Середньооблікова кількість працівників, осіб			Середньомісячна заробітна плата, грн		
	2021 р.	2023 р.	відхи-лення (+,-)	2021 р.	2023 р.	відхилення (+,-)
Рослинництво	23	30	+7	6481,52	12383,89	5902,36

Продовж. табл. 3.14

Показник	Фонд оплати праці, тис. грн		Зміна (+,-) фонду оплати праці, тис. грн (2023 р. проти 2021 р.)		
	2021 р.	2023 р.	загальна	у т. ч. за рахунок факторів	
				кількості працівників	заробітної плати
Рослинництво	1788,9	4458,2	2669,3	544,5	2124,8

Аналіз фонду оплати праці в рослинництві ТОВ «ХХХХХ» за 2021 та 2023 роки свідчить про позитивні зміни в умовах праці. Середньооблікова кількість працівників зросла з 23 до 30 осіб, що призвело до збільшення фонду оплати праці на 2669,3 тис. грн. Удосконалення організації праці та її оплати при вирощуванні продукції рослинництва можна здійснювати через кілька основних напрямків, які узагальнено у табл. 3.15.

Таблиця 3.15

Напрямки удосконалення організації праці та її оплати (рекомендації для сільськогосподарських підприємств, в т.ч. досліджуваного підприємства)

Напрямки	Опис	Можливі варіанти для удосконалення
1. Автоматизація та механізація процесів	Впровадження сучасних технологій у виробництво.	Використання нових тракторів, сівалок та збиральних машин для підвищення ефективності.
	Використання дронів та сенсорних технологій.	Застосування дронів для моніторингу посівів, поливу, внесення добрив тощо.
2. Оптимізація робочого часу і графіків	Планування робочого часу з урахуванням сезонності.	Організація ефективних графіків роботи для зменшення витрат на понаднормову працю.
	Впровадження гнучких графіків роботи.	Створення можливості для змінної організації роботи, що допоможе знизити навантаження на працівників.
4. Інноваційна система мотивації та оплати праці	Впровадження оплати за результат.	Заміна фіксованої зарплати на оплату за кількість або якість виконаної роботи.
	Бонуси за досягнення.	Введення бонусної системи для працівників, які досягають планових показників.
	Оплата за кваліфікацію.	Підвищення оплати для працівників з високою кваліфікацією, що стимулює їх розвиток.
9. Організація командної роботи	Формування бригад для виконання завдань.	Організація груп для спільного виконання робіт, таких як висадка або збір врожаю.
	Командна мотивація.	Створення системи, коли успіх команди впливає на доходи всіх учасників.

Ці напрямки дозволять підвищити ефективність роботи та мотивацію працівників, а також поліпшити загальні умови праці в сільськогосподарських підприємствах.

ВИСНОВКИ

Оплата праці є складною концепцією в умовах трудових відносин, оскільки вона віддзеркалює різноманітні інтереси учасників суспільно-трудових відносин. Це один з ключових показників, який відображає економічний та соціальний стан суспільства. Вирішення питань щодо ефективного управління заробітною платою, зокрема організація її обліку та оцінки вимагають чіткого визначення економічної сутності дефініції оплати праці.

Порядок 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, 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 «ХХХХХ» 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 «ХХХХХ» розроблено графік щорічних відпусток.

Встановлено, що бухгалтерський облік у ТОВ «ХХХХХ» 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 регістрів обліку з оплати праці. Рекомендовано доповнити Наказ про облікову політику наступними положеннями: формами кадрової документації; встановленням режиму роботи працівників; нормуванням оплати праці.

Документування операцій пов'язаних із обліком розрахунків з оплати праці являє собою систематичний, безперервний та послідовний процес. На досліджуваному товаристві операції за виплатами працівникам оформляються первинними документами встановленої законодавством форми, та відображаються у бухгалтерському обліку де відбувається їх узагальнення у облікових регістрах (журналах, головних книгах) та формах звітності програмного продукту 1С : Бухгалтерія 8.3.

Товариство використовує в обліку рахунки класу 9 «Витрати діяльності», тому нарахування заробітної плати працівникам товариства відображається в дебеті рахунків: 23 «Виробництво» (оплата праці працівників безпосередньо зайнятих на виробництві), 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності» тощо.

Утримання податку на доходи фізичних осіб та військового збору формується у Розрахунково-платіжній відомості. Для Узагальнення інформації про розрахунки підприємства за ПДФО та ВЗ у досліджуваному підприємстві передбачено субрахунок 6415 «Розрахунки за ПДФО» та 6421 «Розрахунки зп ВЗ».

У ТОВ «ХХХХХ» у формі фінансової звітності № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» у третьому розділі пасиву відображають поточні зобов'язання за розрахунками зі страхування (рядок 1625) та з оплати праці (рядок 1630). Дані рядки фінансової звітності відображають інформацію за даними синтетичного обліку по рахунках 651 та 661. У формі фінансової звітності № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» у II розділі у рядку 2505 відображають витрати на оплату праці, а у рядку 2510 – відрахування на соціальні заходи. Інформацію про виплати працівникам підприємства також відображають у

статистичному звіті ф. № 1-ПВ звіт з праці, що складається за даними первинної звітності та бухгалтерського обліку у відповідності з платіжними документами, за якими працівникам були здійснені нарахування та проведені розрахунки по заробітній платі.

Аналіз діяльності підприємства свідчить про фінансову нестійкість та залежність від кредиторів. Показники ліквідності вказують на те, що підприємство не може погасити свої поточні зобов'язання, використовуючи наявні оборотні активи. Баланс ТОВ «ХХХХХ» на 2021 - 2022 роки демонструє ознаки ліквідності, але в 2023 році, через різке збільшення поточної кредиторської заборгованості за товари та послуги, ліквідність підприємства погіршилася, і баланс став неліквідним.

Формування фінансових результатів ТОВ «ХХХХХ» відбувається у двох напрямках: операційній (дохід від реалізації, собівартість проданих товарів, адміністративні та збутові витрати) та іншій звичайній (інші доходи і витрати). Порівняння доходів та витрат свідчить про прибутковість підприємства, зокрема у 2023 році було отримано прибуток у розмірі 25 млн 813,4 тис. грн.

Аналіз розрахунків з оплати праці дає підстави зробити наступні висновки:

- ТОВ «ХХХХХ» демонструє позитивну динаміку в забезпеченні трудовими ресурсами завдяки розширенню земельних угідь, зростанню чисельності працівників і модернізації виробничих засобів. Це свідчить про збільшення виробничих потужностей та підвищення ефективності;

- протягом 2021 - 2023 років підприємство показало позитивні тенденції в продуктивності праці та доходах від реалізації, але стикається з проблемами прибутковості. У структурі витрат на виробництво продукції рослинництва основні витрати припадають на матеріальні та інші прямі витрати (52,5 % і 27,9 % відповідно). Зростання витрат на оплату праці підкреслює важливість людського капіталу.

- значне зростання витрат на оплату праці, особливо в сегменті сої, вказує на стратегічний акцент на цю культуру. Зменшення витрат на кукурудзу може свідчити про зміну агрономічних або ринкових стратегій. Незважаючи на зростання загальних витрат, ефективність інвестицій у сою і соняшник свідчить про

підвищення продуктивності в цих сегментах.

- аналіз фонду оплати праці в рослинництві ТОВ «ХХХХХ» за 2021 та 2023 роки показує позитивні зміни в умовах праці: середньооблікова кількість працівників зросла з 23 до 30, а фонд оплати праці збільшився на 2669,3 тис. грн. Основні фактори цього зростання – підвищення середньомісячної заробітної плати на 5902,36 грн та збільшення кількості працівників (+544,5 тис. грн). Це свідчить про стратегічний підхід підприємства до розвитку рослинництва та акцент на залученні й утриманні кваліфікованих кадрів.

У цілому для покращення стану обліку та аналізу розрахунків з оплати праці пропонуємо:

- посилити контроль за змінами у законодавстві щодо порядку нарахування заробітної плати та виплатами, які до неї включаються для порівняння з мінімальною заробітною платою.

- провести детальний аналіз витрат, щоб виявити можливості для зменшення матеріальних та інших прямих витрат без шкоди для якості продукції.

- удосконалення організації праці та її оплати в рослинництві передбачає впровадження автоматизації, оптимізацію графіків і робочих процесів, підвищення кваліфікації працівників, вдосконалення системи мотивації та умов праці для підвищення продуктивності і ефективності.