

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
на тему

**«Облік, аналіз і контроль розрахунків з персоналом з оплати
праці в системі управління витратами на оплату праці»**

Виконала: студентка групи ОО-42
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Козоріз Каміла Богданівна

Керівник: к.е.н., доц. Шкроміда В.В.

Рецензент: к.е.н., доц. Русин Р.С.

Івано-Франківськ – 2024 р.

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти

Спеціальність 071 “Облік і оподаткування”

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____
(підпис)

Баланюк І.Ф.
(прізвище, ініціали)

“ 29 ” листопада 2023 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТКИ Козоріз Каміли Богданівни

1. Тема роботи: **Облік, аналіз і контроль розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витрати на оплату праці**

керівник роботи: к.е.н., доцент Шкроміда Віталій Васильович

2. Перелік питань, які потрібно розробити:

- дослідити сутність оплати праці в сучасних умовах ведення бізнесу;
- розкрити основні складові елементи організації оплати праці на підприємстві;
- описати основні форми та системи оплати праці на підприємстві;
- дослідити організацію обліку оплати праці на підприємстві;
- розкрити методичні особливості обліку розрахунків з персоналом підприємства;
- розглянути контроль розрахунків з персоналом підприємства у контексті його впровадження та методики;
- провести аналіз структури та динаміки фонду оплати праці на підприємстві;
- здійснити факторний аналіз продуктивності праці на підприємстві;
- провести аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці.

3. Дата видачі завдання _____ 04.12.2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Розділ 1. Теоретичні аспекти оплати праці в системі управління витратами підприємства	17.02.2024 р.	
2	Розділ 2. Організація і методика обліку розрахунків з персоналом з оплати праці у ПП «Гермес-1»	18.03.2024 р.	
3	Розділ 3. Аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці у ПП «Гермес-1»	19.04.2024 р.	

Студентка

Каміла КОЗОРИЗ

Керівник роботи

Віталій ШКРОМИДА

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

ВІДГУК

на кваліфікаційну роботу

студентки групи ОО-42 Козоріз Каміли Богданівни

на тему

«Облік, аналіз і контроль розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витратами на оплату праці»

Розрахунки з персоналом з оплати праці відіграють ключову роль у системі управління витратами на оплату праці, забезпечуючи точність і своєчасність фінансових розрахунків. Ефективний облік дозволяє підприємствам уникати фінансових ризиків, пов'язаних з неправильним розрахунком заробітної плати, що, в свою чергу, знижує ймовірність конфліктів між роботодавцем та працівниками. Аналіз розрахунків з персоналом сприяє оптимізації витрат на оплату праці, дозволяючи виявити надлишкові витрати та впровадити заходи щодо їх скорочення. Контроль розрахунків забезпечує відповідність витрат встановленим нормам і стандартам, а також сприяє підвищенню прозорості та ефективності управлінських процесів. Таким чином, комплексний підхід до обліку, аналізу і контролю розрахунків з персоналом з оплати праці є невід'ємною складовою успішного фінансового менеджменту підприємства.

Дипломна робота виконана відповідно до мети та завдань на основі використання матеріалів діяльності ПП «Гермес» за 2021-2023 рр.

Метою роботи є ретельне вивчення, аналіз та розробка ефективних методів обліку, аналізу та контролю фонду оплати праці в системі управління витратами на оплату праці з метою оптимізації витрат та підвищення ефективності управління цими ресурсами на підприємстві.

У першому розділі дипломної роботи розкрито теоретичні аспекти оплати праці в системі управління витратами підприємства, зокрема сутність оплати праці в сучасних умовах ведення бізнесу, основні складові елементи організації оплати праці на підприємстві та основні форми та системи обліку оплати праці. У другому розділі дипломної роботи розглянуто організацію і методику обліку розрахунків з персоналом з оплати праці у ПП «Гермес-1», включаючи організацію обліку оплати праці, методичні особливості обліку розрахунків з персоналом та впровадження і методику контролю розрахунків з персоналом підприємства. У третьому розділі дипломної роботи проведено аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці у ПП «Гермес-1», зокрема аналіз структури та динаміки фонду оплати праці, факторний аналіз продуктивності праці та аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в наданні конкретних рекомендацій та інструментів для вдосконалення системи оплати праці й управління витратами на підприємстві, що дозволяють оптимізувати витрати, підвищити мотивацію персоналу та адаптуватися до змін в економічному середовищі.

Кваліфікаційна робота Козоріз Каміли Богданівни на тему «Облік, аналіз і контроль розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витратами на оплату праці» є завершеним, самостійно проведеним науковим дослідженням, за змістом та оформленням відповідає вимогам, а її авторка заслуговує на присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування».

Науковий керівник,
кандидат економічних наук
доцент кафедри обліку і оподаткування
Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника

Шкроміда В. В.

«30» травня 2024 р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу

студентки економічного факультету Козоріз Каміли Богданівни

на тему

«Облік, аналіз і контроль розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витратами на оплату праці»

Актуальність теми. Необхідність до впровадження нетрадиційних систем одержання інформації про витрати та доходи, застосування нових підходів до калькулювання собівартості продукції, а також підрахунку фінансових результатів і, відповідно, на цій основі прийняття раціональних управлінських рішень зумовлюють актуальність обраної теми дослідження.

В умовах нестабільної економічної ситуації для забезпечення умов безбиткової діяльності та підвищення рентабельності від підприємства вимагається перегляд існуючої системи управління. Найбільшим чином це стосується агропідприємницької діяльності, яка забезпечує основну частину ВВП держави. Водночас, ефективність управління визначається рівнем обліково-аналітичного забезпечення системи витрат і доходів підприємства. Це зумовлює актуальність теми дипломної роботи, яка рецензується, та її зміст.

Якість проведеного аналізу проблеми полягає у обґрунтуванні теоретичних та методичних аспектів організації і методики обліку та контролю розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витрат на оплату праці.

Результати дослідження викладені у логічній послідовності, поставлені мета і завдання у роботі є розглянутими та завершеними конкретними висновками та рекомендаціями, які мають практичну цінність та можуть бути реалізовані у діяльності підприємства.

Практична цінність висновків і рекомендацій полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані у фінансово-господарській діяльності ПП «Гермес-1», а отже є реальними.

Загальний висновок і оцінка кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота Козоріз Каміли Богданівни на тему «Облік, аналіз і контроль розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витратами на оплату праці» відповідає вимогам, що ставляться до кваліфікаційних робіт, проведені дослідження носять закінчений характер і можуть бути представлені до захисту з позитивною оцінкою, а її авторка заслуговує на присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування».

Рецензент,
кандидат економічних наук
доцент кафедри економічної кібернетики
Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника

Русин Р.С.

«30» травня 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА	
1.1. Сутність оплати праці в сучасних умовах ведення бізнесу	5
1.2. Основні складові елементи організації оплати праці на підприємстві	12
1.3. Основні форми та системи обліку оплати праці на підприємстві	18
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ПП «ГЕРМЕС-1»	
2.1. Організація обліку оплати праці на підприємстві	24
2.2. Методичні особливості обліку розрахунків з персоналом підприємства	30
2.3. Контроль розрахунків з персоналом підприємства: впровадження та методика	36
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ПП «ГЕРМЕС-1»	
3.1. Аналіз структури та динаміки фонду оплати праці на підприємстві	43
3.2. Факторний аналіз продуктивності праці на підприємстві	49
3.3. Аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці	53
ВИСНОВКИ	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62
ДОДАТКИ	

ВСТУП

У сучасному бізнес-середовищі, що характеризується стрімкими змінами та високою конкуренцією, ефективне управління ресурсами компанії стає ключовим фактором успіху. Один з найважливіших ресурсів, визначаючих конкурентоспроможність компанії, – це її персонал. Гарантування ефективного обліку заробітної плати та кадрового обліку залежить не лише від справедливості та прозорості оплати праці, але й від здатності підприємства раціонально використовувати трудові ресурси та забезпечувати їх мотивацію.

Ця робота має велике значення через потребу вивчення та застосування сучасних методів обліку, аналізу та контролю оплати праці в системах управління витратами на оплату праці. З урахуванням складності економічного середовища важливо розробити ефективні інструменти для точного обліку та аналізу витрат на оплату праці. Це дозволяє оптимізувати ці витрати та максимально підвищити ефективність використання трудових ресурсів.

Вибір теми обумовлений потребою удосконалення практики управління в галузі розрахунку заробітної плати та кадрового обліку. Актуальність дослідження підкреслюється постійними змінами у законодавстві, кон'юктурі ринку та необхідністю адаптації до сучасних вимог практики господарювання.

Об'єктом дослідження є структури управління витратами на заробітну плату на підприємстві, а **предметом** – облік, аналіз та контроль обліку витрат на персонал у системі управління витратами на оплату праці.

Мета даної роботи полягає в ретельному вивченні, аналізі та розробці ефективних методів обліку, аналізу та контролю фонду оплати праці в системі управління витратами на оплату праці з метою оптимізації витрат та підвищення ефективності управління цими ресурсами на підприємстві.

Дослідження передбачає аналіз поточного стану системи управління витратами на оплату праці, вивчення сучасних методів обліку та аналізу витрат, розробку та впровадження засобів обліку та контролю заробітної плати, оцінку ефективності впроваджених змін та розробку рекомендацій для управління витратами на оплату праці.

Дослідження базується на комплексній методології, яка включає теоретичний аналіз літературних джерел, вивчення сучасних методів і технологій, розробку та впровадження практичного інструментарію, аналіз результатів тощо.

Наукова новизна полягає в комплексному підході до вивчення та оптимізації структури управління витратами на заробітну плату на підприємстві, поєднанні теоретичного аналізу існуючих методів з практичною розробкою та впровадженням конкретних інструментів у реальному бізнес-середовищі.

Важливим внеском є визначення оптимальних стратегій тарифікації, аналізу та контролю заробітної праці в системі управління витратами на оплати праці, що може послужити основою для подальших досліджень у сфері управління персоналом та корпоративної фінансової стратегії.

Практична цінність полягає у тому, що дослідження надає конкретні рекомендації та інструменти для ефективного управління витратами на оплату праці. Розроблені інструменти дозволяють оптимізувати витрати, враховуючи вимоги законодавства, та створюють сприятливі умови для підвищення мотивації персоналу. Дослідження також акцентує на адаптації до змін в економічному середовищі, що робить його корисним практичним ресурсом для компаній, які прагнуть покращити свої фінансові показники та продуктивність управління.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Сутність оплати праці в сучасних умовах ведення бізнесу

Праця є необхідною стороною людського існування, яка забезпечує засоби для задоволення потреб і формує основу життя. Кожна людина в суспільстві повинна жити відповідно до заробітної плати, яку отримує. Історія свідчить, що розвиток суспільства пов'язаний зі ступенем промислової спеціалізації та рівнем добробуту.

У 18-19 століттях, під час промислової революції, з'явилося багато нових професій і працівників, але робота оплачувалася щоденно або погодинно. Промислова революція призвела до створення великих компаній, чому сприяло введення фіксованої місячної зарплати [43].

Згідно з дослідженнями А. Колота [18], заробітна плата виникла на етапі розвитку товарного виробництва, коли з'явився промисловий капітал і засновники засобів виробництва та наймані робітники. З часом у суспільстві сформувалася система поглядів на сутність заробітної плати та фактори, що впливають на її рівень і динаміку.

Представники класичної школи політичної економії, такі як А. Сміт [3], Д. Рікардо [22], Дж. С. Мілль [7] та інші, спочатку розробили систему поглядів на проблеми розподілу доходів. Їхня теорія заробітної плати, яка була спрямована на забезпечення життя, тривалий час користувалася великою популярністю.

А. Сміт вказував, що зарплати повинно вистачати на існування людини та її сім'ї. Виділяв фактори, що впливають на рівень зарплати, такі як національні традиції, культурний рівень та інші, і виступав проти регулювання рівня зарплати з боку держави.

Д. Рікардо аналізував зв'язок заробітної плати з прибутком і рентою, досліджуючи поняття «натуральної заробітної плати» [12]. Аргументував це тим, що ця сума визначається вартістю засобів існування працівника.

Серед інших теорій варто виділити теорії фонду оплати праці, продуктивності праці та впливу профспілок, які сприяли розумінню та поясненню змін заробітної плати.

Теорія фонду зарплати, розроблена Дж. Майлем і Д. Маккалохом, визначала заробітну плату як частину капіталу, доступну для виплати працівникам. Ця теорія неправильно розглядала зарплату не як частку доходу компанії, а як частку капіталу, інвестованого в компанію [57].

Теорія продуктивності, представлена Брассі, Шенггофом, Робітником і Леруа-Больє [38], стверджувала, що капіталіст оплачує працю робітника відповідно до очікуваної від нього корисності, таким чином сприяючи взаємовигідним відносинам [22]. Однак ця теорія не торкалася таких питань, як диференційована оплата за роботу з однаковими результатами.

Теорія Brentano, Гаррісона і Торнта про вплив профспілкового руху на заробітну плату розглядала робітника як продавця робочої сили і наголошувала на важливості профспілок у захисті інтересів робітників [7].

К. Маркс розробив теорію заробітної плати як грошового вираження вартості робочої сили і визначав її вартість витратами на збереження і відтворення робочої сили. Він підкреслив, що працівники створюють продукти, які коштують більше, ніж вартість їх власного утримання.

На початку XIX століття була поширена теорія заробітної плати, заснована на теорії «трьох факторів» Дж. Б. Сея. Е. Бем-Баверк вказував на можливість підвищення зарплати підприємців під тиском страйків, але застерігав від відпливу капіталу та заміни робітників машинами, що могло призвести до зниження заробітної плати. Зокрема, він вважав, що впровадження техніки може ускладнити роботу і вимагає від працівників належної кваліфікації, тому їхня важка праця має краще оплачуватися [11].

Дж. М. Кейнс [32] доводив необхідність прямого втручання в регулювання зарплати, щоб уникнути соціальних заворушень. Його ідеї вплинули на праці Е. Хансена, Л. Клейна, Д. Робінсона [41] та інших вчених, які розробляли різноманітні методи регулювання заробітної плати та доходів, підкреслюючи активну роль держави в цих процесах.

Український вчений М. Туган-Барановський розвинув свою теорію розподілу і визначив заробітну плату як частку національного продукту, яка залежить від продуктивності праці та соціальної могутності робітничого класу. Його теорія узгоджувала інтереси робітників і підприємців і активно використовувалася багатьма економістами 20 століття для пояснення розподілу доходів [7].

Досліджуючи природу зарплати за соціалізму, часто висвітлювалися відмінності від капіталістичного суспільства. Такі дослідники, як О. Дубовська [61], виділяють два основні постулати:

1. Заробітна плата в соціалізмі є формою розподілу праці, яка відрізняється від характерної для капіталізму трансформованої форми вартості робочої сили.

2. Участь у праці в умовах соціалізму передбачає планомірне залучення працівників у суспільне виробництво на основі народної власності, на відміну від купівлі-продажу праці в капіталістичному суспільстві [37, с. 114].

У рамках командно-адміністративної економічної теорії радянського періоду підкреслювалося, що заробітна плата в соціалістичному товарному виробництві є вираженням еквівалента трудового внеску працівника в сукупний результат праці з урахуванням особистого споживання працівника і власний внесок у народне забезпечення та фонд утримання інвалідів [15, с. 178].

У сучасній економічній літературі немає єдиної думки щодо трактування поняття «заробітна плата». Більшість авторів сходяться на думці, що праця є ключовим фактором виробництва, а заробітна плата є винагородою за зусилля працівника. Відповідно до Конвенції № 95 Міжнародної організації

праці та статті 94 КЗпП України зарплата визначається як грошова винагорода за працю, яка оплачується на підставі договору або закону.

Існує велика кількість економічних джерел від різних науковців, які досить по-різному дають визначення терміну заробітна плата [52, с. 458].

Наведемо їх узагальнення у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Визначення поняття «заробітна плата» за різними науковцями

Автор	Визначення «заробітна плата – це ...»
Бутинець Ф. [7]	оплата праці найманим працівникам, що виражає трансформовану форму вартості та ціни робочої сили
Брезицька К. [3]	оплата за працю, величина оплати є ціною за здійснену працю, та визначається на ринку у результаті попиту та пропозиції на певні види праці
Васильчак С. [18]	заробіток, що обчислюється у грошовому виразі у відповідності до трудового договору, у якому відзначається, що керівник оплачує працю робітників за виконану роботу чи надані послуги
Дубовська О. [7]	грошове вираження вартості робочої сили, що виплачується найманому робітникові за виконану роботу або надані послуги, та спрямовується на збільшення мотивації для досягнення вищого рівня продуктивності праці
Жидовська Н. [22]	винагорода, що розраховується у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує за працю/послугу, що була виконана чи має бути виконана
Калина А. [4]	одиниця доданої вартості, що виражається у грошовій формі та така, що у результаті розподілу повинна надходити працівникам відповідно до кількості та якості витраченої праці
Колот А. [13]	економічний тип, який відновлює відносини між працівником і власником щодо розподілу нових цінностей. Заробітна плата є невід'ємною частиною ринку праці та витрат, які працівник забезпечує на роботу
Пашуто В. [17]	об'єм грошової форми основної частини життєвих засобів, які об'єктивно необхідні для відтворення робочої сили. Дана форма є не доходом, а витратами підприємства понесеними на відтворення трудових ресурсів на суспільно необхідному рівні.
Петрова І. [17]	винагорода, що обчислюється у грошовому виразі у відповідності до трудового договору власник виплачує працівникові кошти за виконану ним роботу

Стаття 43 Конституції України гарантує право на заробітну плату, не нижчу від встановленої законом. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» розмір заробітної плати залежить від різних факторів, таких як складність роботи, кваліфікація працівника, результати праці та господарська

діяльність підприємства. Проте деякі норми трудового законодавства передбачають виплату заробітної плати не лише за фактично виконану роботу, що може призвести до неповного визначення цього терміну в КЗпП та Законі «Про оплату праці» [18].

Згідно з трактуванням заробітна плата згідно з Конвенцією Міжнародної організації праці, це заробітна плата, яку роботодавець виплачує працівникові шляхом укладення договору і яка не може бути врахована в національному законодавстві. Більшість сучасних авторів визнають складність поняття «заробітна плата» і відзначають недоліки в існуючих визначеннях. Відомі вчені, зокрема А. Колот та О. Грішнова [42], пропонують різні підходи до розуміння цього терміну. Проте наразі у вітчизняній економічній літературі відсутня єдина теорія зарплати, а існуючі підходи критикуються за ігнорування товарності праці, відсутність чіткого визначення джерел заплати та недостатню увагу до сутності цього поняття.

Питання теоретичного розділення зарплати залишається дискусійним. З юридичної точки зору більшість дослідників розрізняють ці два терміни та вважають «зарплату» ширшим терміном, який зосереджується на регулюванні зарплати, тоді як «заробітна плата» зосереджується на правах конкретного працівника на фінансову компенсацію. Однак на законодавчому рівні термін «оплата праці» не визначений і використовується як синонім «зарплати». Багато економістів вважають їх ідентичними, а визначення термінів у нормативно-правових актах України часто неоднозначні. Вітчизняні та зарубіжні економісти вважають недоцільним розрізняти їх, оскільки обидва поняття охоплюють формування заробітної плати, а зарплата регулює реалізовані державою можливості та визначає різні варіанти поведінки суб'єктів трудових відносин.

При аналізі законодавства – ЗУ «Про оплату праці» [52], глави 7 КЗпП [64], ЗУ «Про колективні договори і угоди» [35] виявлено важливі відмінності між поняттями заробітної плати та оплати праці. Відповідно до преамбули Закону про працю «Про оплату праці» оплата праці визначає економічні,

правові та організаційні основи виплат працівників за трудовим договором і призначена для забезпечення стимулюючої та відтворювальної функції заробітної плати. Таким чином, оплата праці є більш широким терміном, який також включає заробітну плату.

Основна ідея заробітної плати полягає у її ролі в процесі суспільного відтворення, що визначається через різноманітні функції, що вона виконує. Важлива роль оплати праці виявляється у забезпеченні функціонування ринкової економіки та здійсненні ряду обов'язкових завдань, які включають:

1. Реконструктивна функція забезпечує робітникам необхідність щоденних потреб, необхідних для відновлення їх працездатності, що відтворює економічний закон зростання попиту. Це завдання включає створення мінімальних стандартів національного рівня оплати праці.

2. Мотиваційна функція стимулює залежність розміру заробітної плати від якості та кількості праці, виконаної працівником. Це має сприяти постійному підвищенню продуктивності праці.

3. Регулююча функція полягає у врахуванні ринкових умов та оптимізації розподілу робочої сили. Створення ефективного ринку праці означає, що працівники можуть вільно обирати місце праці, а їхні амбіції щодо підвищення рівня життя спонукають до кар'єрних змін для знаходження роботи, яка найбільше відповідає постійно зростаючому попиту на ринку.

4. Соціальна функція визначає розподіл створеного доходу між працівниками та власниками капіталу. Заробітна плата відображає особистий внесок працівника у виробництво та розподіл фондів споживання, тому соціальне завдання полягає у забезпеченні певного рівня соціальної справедливості у розподілі доходів.

5. Формувальна функція сприяє створенню платоспроможного попиту серед населення. Її мета полягає у координації попиту, який забезпечує готівкою спроможних покупців для виробництва товарів.

Оплата праці в сучасних умовах бізнесу перетворилася на важливий стратегічний інструмент, який має значний вплив на конкурентоспроможність

підприємства. Підприємства враховують різноманітні фактори при формуванні систем оплати праці, такі як ринкова кон'юнктура, специфіка галузі, конкуренція на ринку праці, а також стратегічні цілі та цінності компанії. Крім того, в умовах швидких змін у технологіях та ринкових умовах, підприємства постійно переосмислюють свої підходи до оплати праці з метою забезпечення ефективності та адаптації до нових викликів.

Управління витратами підприємства передбачає оптимізацію ресурсів та забезпечення ефективного використання коштів. Оплата праці в цьому контексті виступає як один з ключових елементів, оскільки витрати на персонал зазвичай становлять значну частину витрат підприємства. Ефективне управління цими витратами включає в себе раціональне використання різних форм оплати праці, стимулювання високої продуктивності та залучення талановитих фахівців, а також розробку систем мотивації, які сприяють досягненню стратегічних цілей підприємства.

В сучасних умовах, коли динаміка ринку та технологічні інновації швидко змінюються, оплата праці також відіграє ключову роль у залученні та утриманні висококваліфікованих кадрів. Підприємства змушені змагатися за таланти, пропонуючи конкурентоспроможні умови оплати праці, бонусні програми та інші переваги. Крім того, ретельно розроблені системи оплати праці можуть сприяти підвищенню мотивації працівників, їхньому більш ефективному залученню до досягнення стратегічних цілей підприємства та стимулювати творчий підхід до вирішення завдань.

Нарешті, в контексті управління витратами, важливо враховувати не лише прямі витрати на заробітну плату, але й індиректні витрати, пов'язані з різними формами оплати, такими як бонусні виплати, страхування, соціальні пакети тощо. Аналіз і оптимізація цих витрат можуть допомогти підприємствам знизити загальні витрати та підвищити їхню конкурентоспроможність на ринку.

Отже, розуміння сутності оплати праці у сучасних умовах ведення бізнесу та її вплив на управління витратами є ключовим для ефективного

функціонування та конкурентоздатності підприємства в сучасному бізнес-середовищі.

1.2 Основні складові елементи організації оплати праці на підприємстві

Оплата праці належить до найважливіших аспектів управління персоналом підприємства та є ключовим фактором у стимулюванні працівників до результативної діяльності. Справедлива та ефективна система оплати праці сприяє не лише залученню та утриманню кваліфікованого персоналу, але й підвищує загальний рівень продуктивності праці на підприємстві.

Система обліку оплати праці включає в себе ряд складових елементів, які забезпечують обґрунтованість та прозорість у визначенні заробітної плати працівників. Ці елементи ретельно регулюються нормативно-правовими актами, що стосуються трудових відносин, а також внутрішніми положеннями та правилами підприємства.

Для забезпечення ефективності та справедливості системи оплати праці необхідно ретельно вивчати та розуміти кожен з елементів обліку оплати праці, враховуючи специфіку діяльності підприємства та вимоги законодавства. У цьому контексті аналіз складових елементів оплати праці на підприємстві є ключовим аспектом ефективного управління персоналом та досягнення стратегічних цілей компанії. Правове регулювання оплати праці є важливим аспектом управління трудовими відносинами, що визначає основні принципи та правила, які регламентують оплату праці співробітників. В Україні діє відповідне законодавство, яке встановлює основні норми та положення щодо оплати праці та її обліку. Відповідно до чинного законодавства України, організація оплати праці базується на низці нормативно-правових актів, таких як Кодекс законів про працю, Закон «Про оплату праці», та інші відповідні нормативно-правові документи. Ці акти

визначають основні принципи, вимоги та правила щодо оплати праці співробітників на підприємстві.

Крім того, правове регулювання оплати праці також передбачає укладання колективних договорів на підприємствах. Колективні договори встановлюють специфічні умови та правила оплати праці для конкретного підприємства чи групи підприємств, враховуючи їхні потреби та можливості.

Таким чином, організація оплати праці також регулюється локальними нормативно-правовими актами, які приймаються самим підприємством. Ці акти визначають конкретні процедури та правила обліку та розрахунку заробітної плати працівників на підприємстві, враховуючи його особливості та потреби.

Таким чином, правове регулювання оплати праці в Україні здійснюється через сукупність законодавчих актів, колективних угод та внутрішніх нормативних документів, які встановлюють основні принципи та правила щодо оплати праці на підприємстві.

Система оплати праці на підприємстві є комплексною структурою, що включає в себе різноманітні складові елементи, які спрямовані на визначення та розрахунок заробітної плати працівників. Основними компонентами такої системи є базова заробітна плата, додаткові виплати (премії, надбавки, компенсації) та соціальні виплати та компенсації (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Основні складові елементи оплати праці на підприємстві

Складові елементи оплати праці	Опис
Базова заробітна плата	Заробітна плата за фактично відпрацьований час або обсяг виконаної роботи.
Додаткові виплати	Премії, надбавки, компенсації, нараховані за досягнення певних цілей або особливі умови праці.

Соціальні виплати та компенсації	Виплати пов'язані з відпустками, лікарняними, матеріальною допомогою та іншими соціальними пільгами.
Податкові відрахування	Суми, які утримуються з заробітної плати для сплати податків та обов'язкових внесків.
Інші виплати та витрати	Включають в себе витрати на медичне страхування, навчання, пенсійні внески тощо.

Базова заробітна плата є основним елементом системи оплати праці та визначається за фактично відпрацьований час або обсяг виконаної роботи. Вона може бути встановлена на основі годинного тарифу, посадового окладу або інших критеріїв, визначених внутрішніми документами підприємства та законодавством.

Додаткові виплати включають у себе різноманітні заохочувальні виплати, такі як премії за досягнення певних цілей, надбавки за особливі умови праці, компенсації за підвищений ризик чи за вислугу років. Кожен тип додаткових виплат має свої критерії обліку та розрахунку, які чітко визначені відповідними документами.

Соціальні виплати та компенсації включають в себе різноманітні пільги та виплати, спрямовані на соціальний захист працівників, такі як виплати у зв'язку з відпустками, лікарняними, матеріальною допомогою, страхуванням тощо.

Кожен елемент системи оплати праці має свої внутрішні процедури та критерії обліку, які зафіксовані у внутрішніх документах підприємства. Це можуть бути положення про оплату праці, колективні договори, локальні нормативно-правові акти та інші регулятивні документи. Такі документи встановлюють правила та процедури розрахунку і виплати заробітної плати працівникам, враховуючи чинне законодавство та потреби підприємства.

Облік базової заробітної плати є ключовою складовою системи оплати праці, оскільки саме він визначає загальний рівень заробітної плати працівника. Для забезпечення справедливості та прозорості в розрахунку базової заробітної плати враховуються різні фактори, включаючи робочий час, виконаний обсяг роботи та інші важливі аспекти.

Базова заробітна плата може бути визначена на основі робочого часу, наприклад, за годинний тариф. Облік заробітної плати за робочий час передбачає визначення кількості годин, які працівник відпрацював протягом певного періоду, та їхнього множення на годинний тариф, встановлений для конкретного виду роботи або посади.

У деяких випадках базова заробітна плата може бути визначена за посадовим окладом, який є фіксованою сумою, призначеною для конкретної посади або категорії працівників. Облік заробітної плати за посадовим окладом здійснюється шляхом призначення працівнику відповідної посади та врахування відповідного окладу, встановленого для цієї посади.

Під час обліку базової заробітної плати можуть також враховуватися інші фактори, які можуть впливати на розмір заробітної плати працівника, такі як кваліфікація, стаж роботи, додаткові відпрацьовані години тощо.

Облік базової заробітної плати є важливим етапом в управлінні оплатою праці, оскільки від нього залежить фінансове стимулювання працівників та визначення їхнього рівня оплати за виконану роботу. Дотримання прозорих та справедливих процедур обліку базової заробітної плати є важливим для підтримання доброчесності та довіри між працівниками та роботодавцем.

Додаткові виплати на підприємстві є одним із способів стимулювання працівників та визнання їхнього внеску в розвиток підприємства. Ці виплати можуть бути нараховані працівникам за різноманітні досягнення та умови праці, і включають у себе премії, надбавки, компенсації та інші форми винагороди. Облік цих додаткових виплат має важливе значення для забезпечення справедливості та прозорості в системі оплати праці.

Процедура обліку додаткових виплат за досягнення певних цілей передбачає встановлення конкретних цілей для працівників, таких як виконання плану продажів, досягнення виробничих показників чи підвищення якості продукції. При досягненні цих цілей працівники можуть отримувати винагороду у вигляді премій чи інших додаткових виплат.

Принцип винагороди за вислугу років передбачає нарахування додаткових виплат працівникам за кожні певні роки роботи на підприємстві. Це може бути встановлено як окрема надбавка до заробітної плати або як премія за досягнення певного трудового стажу.

Деякі працівники можуть отримувати додаткові виплати через роботу в особливих умовах, наприклад, у небезпечних умовах або у складних кліматичних умовах. Винагорода за такі умови праці може бути нарахована у вигляді компенсацій чи додаткових надбавок до заробітної плати.

Облік цих додаткових виплат регламентується внутрішніми положеннями підприємства, де визначаються умови та процедури їх нарахування, а також законодавством, яке встановлює загальні принципи та вимоги щодо оплати праці. Дотримання цих правил допомагає забезпечити справедливість та прозорість у системі оплати праці та сприяє підвищенню мотивації працівників.

Соціальні виплати та компенсації на підприємстві становлять важливий елемент соціального захисту працівників і спрямовані на забезпечення їхнього благополуччя у різних життєвих ситуаціях. Ці виплати включають в себе різноманітні види пільг та виплат, таких як відпустки, лікарняні, матеріальна допомога та інші соціальні вигоди. Облік цих виплат є не менш важливим, ніж облік інших складових оплати праці, і регулюється відповідними нормативно-правовими актами.

Процедура обліку відпусток передбачає визначення права працівника на відпустку, встановлення строку її тривалості та нарахування відповідної компенсації за цей період. Облік відпусток здійснюється відповідно до законодавства та внутрішніх положень підприємства.

Виплата лікарняних грошових компенсацій працівникам у випадку тимчасової непрацездатності також є складовою системи соціальних виплат. Облік лікарняних здійснюється на підставі медичних документів та відповідних законодавчих актів.

Виплати матеріальної допомоги можуть здійснюватися працівникам у випадку подій, що потребують фінансової підтримки, таких як шлюб, народження дитини, смерть родича тощо. Облік цих виплат також регулюється внутрішніми правилами підприємства та відповідним законодавством.

Облік соціальних виплат та компенсацій є важливою складовою частиною системи обліку оплати праці, оскільки вони спрямовані на забезпечення соціального захисту працівників та підтримку їхнього благополуччя. Врахування цих складових елементів допомагає створити сприятливі умови для працівників та сприяє підвищенню їхньої мотивації та ефективності на робочому місці.

Організація оплати праці на підприємстві є складним процесом, який потребує уважного планування, аналізу та відповідності законодавчим вимогам. Забезпечення справедливості та прозорості у системі оплати праці є ключовим завданням для будь-якого підприємства, оскільки воно впливає на мотивацію працівників та їхню ефективність.

Система обліку оплати праці дозволяє підприємствам ретельно вивчати та аналізувати різні складові заробітної плати, такі як базова заробітна плата, додаткові виплати та соціальні компенсації. Це допомагає забезпечити обґрунтованість та справедливість у розподілі заробітної плати між працівниками.

Крім того, система обліку оплати праці сприяє підвищенню мотивації працівників, оскільки чіткі та прозорі критерії отримання додаткових виплат та соціальних компенсацій стимулюють працівників до більшої продуктивності та залученості до своєї роботи.

Отже, впровадження ефективної системи обліку оплати праці є важливим етапом у розвитку підприємства, оскільки вона сприяє підвищенню

конкурентоспроможності, забезпечує соціальний захист працівників та сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства.

1.3 Основні форми та системи оплати праці на підприємстві

Оплата праці відіграє вирішальну роль у функціонуванні підприємств і забезпеченні мотивації персоналу. Вона є ключовим фактором, що впливає на продуктивність працівників та їхню відданість організації. Однак, у сучасному бізнес-середовищі зростає складність вимог до систем оплати праці. Підприємства повинні бути гнучкими та адаптивними до змін у внутрішній та зовнішній середовищах, враховуючи стратегічні цілі організації. У такому контексті постає необхідність глибшого вивчення та аналізу різних форм і систем оплати праці, щоб вибрати оптимальний підхід, який відповідатиме потребам конкретного підприємства.

Ретельне планування та організація оплати праці є ключовими аспектами ефективного управління персоналом на будь-якому підприємстві. У цьому контексті розгляд основних форм та систем оплати праці стає важливим етапом у створенні справедливої та мотиваційної робочої атмосфери.

Таблиця 1.3

Форми оплати праці

Форма оплати праці	Опис
Погодинна оплата праці	Винагорода за кількість відпрацьованих годин або днів.
Відрядна оплата праці	Виплата за фактично виконану роботу поза межами основного місця роботи.
Преміальна оплата праці	Додаткова винагорода за досягнення певних цілей або результатів.
Оплата праці за результатами	Винагорода за досягнення певних результатів або виконання конкретних завдань.

Однією з наріжних каменів у системі оплати праці є часова оплата праці. Ця форма оплати, здебільшого, застосовується у ситуаціях, коли необхідно враховувати кількість відпрацьованих годин або днів.

У сучасних умовах підприємства використовують різні методи оплати праці, причому найпоширенішими є три форми: відрядна, погодинна та тарифна. Відрядна оплата праці, також відома як «*Piece-rate pay*», базується на оплаті за кількість виготовленої продукції або виконаних робіт. Цей метод доцільний, коли можливий точний облік виконаних робіт, є значні обсяги замовлень при обмеженій кількості працівників, а також коли певні підрозділи обмежують випуск продукції в інших пов'язаних відділах. Однак, відрядну оплату не варто використовувати, якщо це може погіршити якість продукції, порушити технологічні процеси, обслуговування обладнання або вимоги техніки безпеки, а також призвести до перевитрат сировини та матеріалів.

Існують різні варіанти відрядної оплати праці:

Відрядно-преміальна система передбачає не лише виплату відрядного заробітку, але й надання премії. Премії зазвичай встановлюються за досягнення конкретних показників, таких як виконання плану виробництва, досягнення вимог щодо якості продукції або зменшення витрат на матеріальні та інші ресурси.

Непряма-відрядна оплата праці використовується для оплати праці допоміжних працівників, чий заробіток залежить від результатів роботи основних працівників, яких вони обслуговують.

Відрядно-прогресивна система оплати праці зазвичай тимчасово впроваджується на ключових ділянках основного виробництва. Заробітна плата працівника визначається відповідно до виконання норми виробітку, що визначається розцінками. При перевиконанні норми до основної відрядної розцінки додаються прогресивні доплати. Ця система часто застосовується для стимулювання працівників до підвищення продуктивності на важливих ділянках. Однак її недоліком є те, що заробітна плата може зростати швидше, ніж продуктивність праці, і її розрахунок потребує значних обчислень.

Коллективна відрядна (бригадна) оплата праці передбачає винагороду за результати роботи всієї бригади. Спочатку обчислюється загальний заробіток бригади за принципами прямої відрядної системи з використанням бригадної розцінки. Потім цей заробіток розподіляється між членами бригади за допомогою коефіцієнтів годин або методом коефіцієнта виконання норм. Головна перевага цієї системи полягає у стимулюванні всіх працівників бригади до досягнення кінцевих результатів, сприяючи розвитку відповідальності та взаємодопомоги.

Акордна система оплати праці є різновидом відрядної оплати, при якій сума винагороди визначається для всього обсягу виконаних робіт з зазначенням терміну їх виконання. Ця система доцільна у таких випадках:

- коли підприємство має терміново виконати замовлення, щоб уникнути штрафних санкцій за невиконання умов договору;

- у разі виникнення непередбачених обставин (пожеж, аварій, виходу з ладу основної технологічної лінії), що можуть призвести до припинення виробництва;

- при гострій виробничій необхідності для виконання окремих робіт або впровадження нового обладнання.

Погодинна оплата праці передбачає винагороду за фактично відпрацьований час. Ця форма оплати має кілька варіантів:

Проста погодинна система розраховується шляхом множення годинної тарифної ставки працівника на кількість відпрацьованих годин протягом певного періоду.

Погодинно-преміювальна система передбачає виплату премії, яка становить відсоток від загальної суми, заробленої працівником за відпрацьований час.

Система посадових окладів використовується для оплати працівників, робота яких має сталий і незмінний характер.

Погодинна система оплати праці є найбільш доцільною у таких випадках:

- коли на підприємстві функціонують потокові або конвеєрні лінії з чітко визначеним ритмом роботи;
- коли завдання працівника полягає в спостереженні і контролі за ходом технологічного процесу;
- коли витрати на планування та облік виробництва великі;
- коли кількісний результат праці не є визначальним, а якість важливіша за кількість;
- коли робота вважається небезпечною або нерегулярною за навантаженням;
- коли збільшення обсягу виробництва може призвести до зниження якості продукції або виникнення браку.

Для забезпечення мінімальних державних гарантій щодо оплати праці, важливо, щоб годинна тарифна ставка не була нижчою за годинну мінімальну зарплату, як це передбачено статтею 31 Закону «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108. Згідно з встановленими розмірами погодинної та мінімальної зарплати у період з 2019 по 2024 рік відображено в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

Розмір погодинної та мінімальної зарплати у період з 2019 по 2024 рік

ПОГОДИННА ТА ЗВИЧАЙНА МІНІМАЛЬНА ЗАРПЛАТА										
місячна/ погодинн а мінімаль на зарплата	2019	2020		2021		2022		2023	січень - березен ь 2024	квітень - груден ь 2024
		січень- серпен ь	вересен ь- грудень	січень- листопа д	груден ь	січень- вересен ь	жовтен ь- грудень			
місячна, грн	4173	4723	5000	6000	6500	6500	6700	6700	7100	8000
погодинна , грн	25,1 3	28,31	29,20	36,11	39,12	39,26	40,46	40,4 6	42,60	48,00
закладена норма годин на рік, год	1993	2002	685*	1994	1994	1987	1987	1987	2096	2096

Стандарти мінімальної погодинної оплати праці на 2024 рік були встановлені відповідно до статті 8 Закону «Про Державний бюджет України на 2024 рік» від 9 листопада 2023 року № 3460-IX. Важливо зазначити, що працівники, які отримують погодинну оплату праці, мають державну гарантію на мінімальну заробітну плату за годинний розмір, згідно з листом Мінсоцполітики від 20 березня 2017 року № 766/0/101-17/28. Це означає, що якщо працівник, оплачуваний за годинною тарифною ставкою, виконав місячну норму праці, але його заробітна плата виявилася нижчою за мінімальну місячну (що складала 6700 гривень у 2023 році), додаткова компенсація до мінімальної зарплати не передбачається. Мінімальний погодинний розмір для 2024 року складає 42,60 гривень у першому кварталі та 48 гривень у другому-четвертому кварталах, що є державною гарантією. Важливо дотримуватися встановлених годинних норм, а також заборонено одночасно збільшувати мінімальну погодинну оплату та годинну норму роботи, відповідно до пункту 4 пункту 1 постанови Кабінету Міністрів від 5 травня 2010 року № 330. Лист Мінсоцполітики містить інші вимоги, ніж пункт 2 Методрекомедацій № 69, які були розроблені у 1999 році, оскільки мінімальну погодинну оплату праці почали визначати лише з 2010 року. Тому слід керуватися саме листом Мінсоцполітики.

Через різні місячні норми робочого часу погодинна заробітна плата може виявитися або вищою, або нижчою за мінімальний розмір.

Тарифна система є основою для диференціації заробітної плати відповідно до кваліфікації, умов і шкідливості праці, а також у районному, міжгалузевому, галузевому і внутрішньозаводському розрізах. Вона включає нормативні документи, що описують якісні особливості різних видів праці, дозволяє порівнювати їх, враховуючи складність, умови виконання і значення для економіки, і відображає якість праці в оплаті. Тарифна система також охоплює питання розподілу праці робітників за професіями, спеціальностями і кваліфікацією. Тарифно-кваліфікаційні довідники є нормативними документами, які класифікують всі види робіт за складністю.

Тарифна ставка являє собою фіксовану суму оплати праці для різних груп і категорій працівників за одиницю часу. Вона визначається урядом для кожної галузі окремо і зазвичай застосовується до робітників першого розряду. Розмір тарифної ставки першого розряду встановлюється на основі мінімальної заробітної плати, затвердженої державою, і відображає рівень оплати праці некваліфікованого працівника. Тарифні ставки інших розрядів розраховуються шляхом множення тарифної ставки першого розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Оплата праці керівників і службовців ґрунтується на посадових окладах, які визначаються згідно з єдиною номенклатурою посад та кваліфікаційним довідником. У цьому довіднику наведені кваліфікаційні характеристики для кожної посади, що включають посадові обов'язки, професійні знання і кваліфікаційні вимоги.

Схема посадових окладів включає перелік посад на підприємствах різних галузей промисловості з вказівкою місячного посадового окладу або коефіцієнта. Кваліфікаційний рівень визначається шляхом порівняння заробітної плати окремих працівників з мінімальним рівнем оплати праці на підприємстві. При віднесенні працівника до певної кваліфікаційної групи враховується не лише кваліфікаційний рівень на основі заробітної плати, але й відповідність професійним вимогам і конкретні посадові обов'язки. Виконання робіт більш високої кваліфікаційної групи може призвести до переведення працівника в цю групу та присвоєння йому відповідного кваліфікаційного рівня.

Цей метод розрахунку фонду оплати праці є простим і зрозумілим для працівників, що позитивно впливає на їх сприйняття. Він передбачає прямий зв'язок між трудовим внеском працівників, їх оплатою праці та просуванням по службовим сходам.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ПП «ГЕРМЕС-1»

2.1 Організація обліку оплати праці на підприємстві

В сучасному бізнес-середовищі актуальність правильної організації та обліку оплати праці не може бути переоцінена. Вона визначає не лише ефективність роботи персоналу, але й загальний успіх підприємства. Забезпечення справедливої та вчасної оплати праці сприяє підвищенню мотивації працівників та збереженню їхньої професійної ефективності.

Дослідження особливостей обліку, аналізу і контролю розрахунків з персоналом з оплати праці в системі управління витрат на оплату праці проведено на прикладі фінансово-господарської діяльності приватного підприємства «Гермес-1». Враховуючи галузеву приналежність та специфіку роботи цього підприємства, виявлені ключові аспекти управління персоналом, що дозволило зрозуміти особливості обліку оплати праці на даному підприємстві.

«Гермес-1» займається виробництвом м'ясних продуктів, м'яса та м'яса свійської птиці, визначаючи себе як ключового гравця у цій сфері. Підприємство також володіє значним впливом в оптовій торгівлі зерном, тютюном, насінням, кормами для тварин, живими тваринами, фруктами, овочами, м'ясом та м'ясними продуктами.

«Гермес-1» активно використовує сучасні технології та автоматизовані системи виробництва для забезпечення якості своїх продуктів. Впровадження ефективних ІТ-рішень також відзначається в обліку оплати праці та управлінні персоналом.

Підприємство «Гермес-1» активно взаємодіє з місцевою спільнотою та приділяє значну увагу відповідальному веденню бізнесу. Забезпечуючи якісні

та безпечні продукти, компанія прагне до довіри споживачів та створення позитивного впливу на соціально-економічний розвиток регіону [25].

На підприємстві встановлена облікова політика, яка відповідає специфіці його діяльності та вимогам законодавства. Особливості цієї політики враховуються під час управління фінансовими ресурсами та формування бухгалтерської звітності.

Організація обліку оплати праці на підприємстві «Гермес-1» відображає важливий аспект його управління персоналом (табл. 2.1). Враховуючи складність виробничого процесу та різноманітність видів діяльності компанії, ефективна система обліку оплати праці стає ключовим інструментом для забезпечення справедливої та конкурентоспроможної винагороди працівникам.

Таблиця 2.1

Структура оплати праці на підприємстві

Категорії організації оплати праці	Опис
Компоненти оплати праці	заробітна плата, премії, бонуси, додаткові виплати тощо
Форми оплати праці	погодинна оплата, місячна оплата, оплата за результатами роботи тощо
Визначення базової ставки оплати праці	початкова ставка, тарифні розряди, коефіцієнти
Система стимулювання	преміальна система, система надбавок за досягнення цілей, участь у прибутку тощо
Процедури регулювання оплати праці	перегляди заробітної плати, розрахунки індексації, процедури для розгляду випадків відхилення від стандартних умов оплати
Механізми контролю та звітності	системи обліку робочого часу, системи контролю за виконанням цілей, звітність про виплати тощо

Одним із головних завдань організації обліку оплати праці є визначення відповідної компенсації за внесок кожного працівника в загальний успіх

підприємства. При цьому необхідно враховувати не лише час, проведений на роботі, а й результативність та вклад у досягнення стратегічних цілей компанії. Для цього можуть застосовуватися різноманітні методи та системи оплати праці, які враховують специфіку діяльності та потреби підприємства.

Крім того, ефективна система обліку оплати праці сприяє збереженню талановитого персоналу та стимулює його розвиток. Чітко визначені критерії та умови винагороди за досягнення результатів мотивують працівників до активної участі у процесі виробництва та досягнення високих стандартів якості.

У цілому, організація обліку оплати праці на підприємстві «Гермес-1» є не лише підставою для справедливого розподілу винагороди, а й стратегічним інструментом управління персоналом, який сприяє досягненню конкурентних переваг та стабільному розвитку компанії.

Крім того, ефективна система обліку оплати праці на підприємстві «Гермес-1» відображає його стратегічні цінності. Враховуючи складність конкурентного середовища та постійні зміни у вимогах ринку, підприємство намагається створити систему мотивації, яка б сприяла досягненню стратегічних цілей та підтримувала конкурентоспроможність на ринку.

Організація обліку оплати праці включає в себе не лише фінансові аспекти, але й психологічні та соціальні аспекти, оскільки вона впливає на мотивацію та задоволеність працівників. Правильно налаштована система оплати праці може стимулювати працівників до високих результатів, збільшувати їхню продуктивність та залученість до вирішення стратегічних завдань компанії.

Також важливою складовою ефективною системи обліку оплати праці є її прозорість та справедливість. Коли працівники бачать, що їхня праця та зусилля відзначаються відповідною винагородою, вони відчувають себе важливими для підприємства та більш мотивованими до досягнення результатів.

Отже, організація обліку оплати праці на підприємстві «Гермес-1» відіграє важливу роль у формуванні корпоративної культури, стимулюванні працівників до успішної діяльності та досягненні стратегічних цілей компанії.

Компанія «Гермес-1» ретельно розробила та впровадила систему оплати праці, яка відображає специфіку галузі та стратегічні цілі компанії. Ця система характеризується комплексним підходом до визначення винагороди співробітників з метою сприяння їх продуктивності та лояльності до компанії.

Система оплати праці на ПП «Гермес-1» включає фіксовану та змінну частини оплати. Фіксована частка є стабільним елементом та забезпечує отримання працівниками основної винагороди. Змінна частина враховує продуктивність і внесок співробітника в досягнення стратегічних цілей компанії, тим самим заохочуючи його до досягнення більшої продуктивності та ефективності.

Висока результативність роботи співробітників «Гермес-1» підтримується та заохочується шляхом преміювання та інших форм заохочення. Прозорі критерії та механізми визначення премій сприяють створенню конкурентного клімату та підвищенню мотивації працівників.

На підприємстві ПП «Гермес-1», що спеціалізується на м'ясній переробці, облікова політика ретельно організована з урахуванням специфіки галузі та потреб самого підприємства.

Форма ведення обліку оплати праці використовує комп'ютеризовані програмні засоби, які спеціалізовані для цієї галузі. Ці програми розроблені таким чином, щоб ефективно керувати всіма аспектами процесу оплати праці, від обробки трудових договорів до розрахунку заробітної плати працівників. Вони забезпечують точність та достовірність даних, а також дозволяють здійснювати аналітику та звітність шляхом автоматизованого збору та обробки інформації.

Первинний облік по оплаті праці здійснюється на основі укладених трудових договорів та угод з працівниками. Кожен такий договір містить детальні відомості про умови праці, розмір заробітної плати, обсяг роботи та

інші важливі параметри. Ці документи стають основою для подальшого обліку та розрахунків зарплати працівників.

Усі дані з трудових договорів та угод систематично вносяться в комп'ютеризовану систему обліку, де вони зберігаються та обробляються. Такий підхід дозволяє підприємству забезпечити стабільність та точність обліку оплати праці, а також вчасно виконувати всі розрахунки та звітність. Така система ведення обліку відповідає вимогам сучасного управління та допомагає забезпечити ефективне управління ресурсами підприємства в галузі м'ясної переробки.

Для фіксації фактів виконання роботи та отримання оплати праці на підприємстві ПП «Гермес-1» використовуються різні первинні документи:

Табель обліку робочого часу – це документ, в якому фіксується час, протягом якого працівник перебував на робочому місці. У таблиці відображаються початок та кінець робочого дня, а також перерви на відпочинок. Цей документ є основою для реєстрації відпрацьованих годин працівників і служить для подальшого розрахунку заробітної плати.

На підприємстві ПП «Гермес-1» документообіг організований системою, яка передбачає послідовну обробку та збереження документів. Після складання первинних документів вони проходять через ряд контрольних точок та підписуються відповідальними особами, що забезпечує їхню достовірність та легальність.

Спочатку, після складання, документи проходять внутрішній контроль на відповідність вимогам та правилам підприємства. Після цього вони підписуються відповідальною особою, яка засвідчує їх правильність та законність. Під час цього процесу враховуються всі необхідні внутрішні та законодавчі вимоги.

Після проходження контрольних точок документи направляються до відділу обліку, де проводиться їх обробка та внесення до системи обліку оплати праці. Цей процес включає перевірку інформації, внесення даних до

бази даних та подальше використання цієї інформації для розрахунків заробітної плати та складання звітності.

Така система організації документообігу дозволяє забезпечити точність та достовірність інформації, а також забезпечує відповідність всіх документів внутрішнім та законодавчим вимогам. Це сприяє ефективному управлінню оплатою праці на підприємстві і дозволяє забезпечити стабільність та надійність процесу обліку.

На підприємстві ПП «Гермес-1» для контролю робочого часу використовується спеціальний табель, який фіксує фактично відпрацьований час працівників. Цей документ може мати форму електронного файлу або паперового документу, часто використовується типова форма № П-5, затверджена відповідними органами. Заповнення таблицю виконується працівниками кадрової служби та після цього передається до бухгалтерії для розрахунку зарплати.

В таблиці зазначаються дані про робочий час, включаючи відпрацьовані години, відсутність на роботі та інші відомості, які використовуються для розрахунку зарплати. Заробітна плата працівників обчислюється на основі цих даних та тарифних ставок згідно з штатним розписом, але може також включати додаткові компоненти згідно з угодами та внутрішніми документами підприємства. Усі ці виплати відповідають вимогам законодавства та внутрішнім правилам компанії, які регулюють оплату працівників. При розрахунку зарплати враховуються інструкції зі статистики зарплати, які визначають всі складові фонду оплати праці та виплати, пов'язані з ними.

На підприємстві ПП «Гермес-1» усі складові заробітної плати працівника чітко фіксуються та відображаються у спеціальних розрахункових або розрахунково-платіжних відомостях. Ці відомості, як правило, оформлені у вигляді типових форм первинної облікової документації підприємств (установ, організацій), а саме: № П-6 «Розрахунково-платіжна відомість

працівника» та № П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)», які були затверджені відповідними документами.

У розрахунково-платіжній відомості лівою частиною таблиці вказуються всі компоненти оплати праці та їх суми, включаючи додаткові виплати та заохочення, зазначені внутрішніми документами компанії. У правій частині ж відображаються утримання, передбачені законодавством, які автоматично знімаються зі заробітної плати працівника.

Такий підхід до організації обліку оплати праці на підприємстві ПП «Гермес-1» є ключовим для забезпечення ефективності та точності всього процесу управління персоналом. Застосування комп'ютеризованих систем обліку дозволяє автоматизувати багато рутинних процесів, таких як обробка даних та розрахунки, що зменшує ймовірність помилок та підвищує швидкість обробки інформації.

Крім того, такий підхід забезпечує відповідність законодавству та внутрішнім стандартам підприємства. Всі розрахунки та облікові записи проводяться відповідно до чинного законодавства, що дозволяє уникнути будь-яких порушень та конфліктів із законом. Також врахування внутрішніх стандартів підприємства гарантує, що процес обліку оплати праці відповідає стратегічним цілям та вимогам самого підприємства.

Отже, цей підхід не лише забезпечує ефективність та точність обліку оплати праці, але й гарантує відповідність всіх процедур законодавчим та внутрішнім нормам, що є ключовим для успішного функціонування підприємства та забезпечення його стабільності.

2.2 Методичні особливості обліку розрахунків з персоналом підприємства

В сучасному контексті облік розрахунків з персоналом є невід'ємною складовою фінансового управління підприємства, яка відіграє ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування та управління людським

капіталом. Зростаюча значимість цього аспекту фінансового управління пояснюється постійними змінами у суспільстві та бізнес-середовищі. У зв'язку з цим, дослідження методичних особливостей обліку розрахунків з персоналом на підприємстві є критично важливим, оскільки воно дозволяє розкрити принципи та методи, які сприяють ефективному управлінню цим аспектом діяльності.

Методичні аспекти обліку розрахунків з персоналом визначаються комплексом правил, процедур та методів, що спрямовані на забезпечення ефективного управління фінансовими ресурсами, пов'язаними з оплатою праці. Ці аспекти включають в себе не лише встановлення конкретних правил і процедур, але й розробку внутрішніх стандартів та положень, які регулюють процеси обліку розрахунків з персоналом на підприємстві.

Дані щодо виплат зарплати працівникам на ПП «Гермес-1» відображаються на підрахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» на рахунку.

Таблиця 2.2

Субрахунки для обліку оплати праці на ПП «Гермес-1»

Субрахунки для обліку оплати праці	Опис
Субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою»	відображає нараховану основну та додаткову зарплату працівникам, а також премії та інші виплати, що підприємство має зобов'язання нарахувати їм. На дебеті цього підрахунку фіксуються виплати, а також утримання, такі як ПДФО, військовий збір, аліменти та інші суми, які утримуються з виплат працівникам.
Субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами»	використовується для реєстрації заборгованості підприємства щодо виплат працівникам у випадку, коли готівка була отримана через касу підприємства для виплати, але працівники не отримали її у встановлений строк.

Субрахунок 663 «Розрахунки за іншими виплатами»	використовується для реєстрації інших виплат, які не враховуються у фонді оплати праці, таких як допомога по частковому безробіттю або допомога по тимчасовій непрацездатності.
--	---

Нарахована заробітна плата розглядається як витрата підприємства відповідно до пункту 23 НП(С)БО 16 «Витрати». Витрати на оплату праці відображаються на відповідних витратних підрахунках бухгалтерського обліку, переважно на рахунках класу 9, що охоплюють витрати на оплату праці, включаючи виробничі, адміністративні та збутові витрати. Також може використовуватися рахунок 23 «Виробництво». Вибір конкретних рахунків залежить від категорії працівників, яким нараховано зарплату.

На ПП «Гермес-1» утримання податків із зарплати реєструються за дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою», а кредитом — на відповідних наступних субрахунках.

Таблиця 2.3

Утримання податків із зарплати на ПП «Гермес-1»

Субрахунки для утримання податків із зарплати	Опис
641 «Розрахунки за податками»	заробітна плата підлягає сплаті податку на доходи фізичних осіб (ПДФО).
642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»	заробітна плата підлягає утриманню обов'язкового військового збору.

Оскільки сума єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ) нараховується на зарплату, а не утримується з неї, то нарахування ЄСВ відображається за кредитом субрахунку 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування». Одночасно нараховану суму ЄСВ відображають за дебетом на

витратних субрахунках, на яких відображається заробітна плата, на яку нараховується ЄСВ.

Суми нарахованої заробітної плати за звітний період включаються до наступних звітних документів. Перший – податковий розрахунок суми доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, та сум утриманого з них податку, а також суми нарахованого єдиного внеску. Цей звіт подається щоквартально протягом 40 календарних днів після закінчення звітного кварталу. Другий – статистична звітність, яка включає форму № 1-ПВ (щомісячна) «Звіт з праці», що подається не пізніше 7-го числа наступного місяця після звітного періоду; форму № 1-ПВ (щоквартальна) «Звіт з праці», яка також подається не пізніше 7-го числа наступного місяця після звітного періоду; та форму № 3-борг (щомісячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці», яка подається не пізніше 7-го числа кожного місяця.

На ПП «Гермес-1» використовуються наступні проводки. Важливо відзначити, що на рахунку 92 «Адміністративні витрати» відображаються витрати на оплату праці управлінського персоналу. Однак витрати по заробітній платі для працівників, які забезпечують збут продукції, відображаються на рахунку 93 «Витрати на збут».

Що стосується виплати матеріальної допомоги працівникам, премій та роботи, не пов'язаної з виробничою діяльністю – відображається на рахунку 94 «Інші операційні витрати».

Під час ліквідації та списанні необоротних активів утворюються витрати. Їх відображають на рахунку 97 «Інші витрати».

Для того, аби нарахувати відпускні, на підприємстві створено резерв. Нарахування відпускних відображається таким проведенням: Д-т 23, 91, 92, 93 та ін. К-т 471.

В момент, коли працівник йде у відпустку, нарахована йому сума відпускних зменшує резерв відпусток, який було створено раніше, записом: Д-т 471 К-т 661.

Бувають такі випадки, в яких фактична сума відпускних перевищує резерв. В такому випадку на різницю складається проведення: Д-т 23, 91, 92, 93 К-т 661.

Виплати, що не належать до фонду оплати праці, обліковуються на субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами». Такі виплати проводяться на основі листка непрацездатності та бухгалтерської довідки. Наприклад, нараховується допомога за перші 5 днів непрацездатності та інші соціальні допомоги за записом: Д-т 949 К-т 663. Також, нарахування пенсії за рахунок коштів фонду соціального страхування, наприклад, у зв'язку з інвалідністю, втратою годувальника або вислугою років, відображається проведенням: Д-т 651 К-т 661. Додатково, нарахована допомога за рахунок коштів фонду соціального страхування, наприклад, з тимчасової непрацездатності, встановлення інвалідності чи по вагітності й пологах, записується так: Д-т 378 К-т 661.

Таблиця 2.4

Типова кореспонденція рахунків обліку розрахунків з оплати праці
у ПП «Гермес»

Опис проводок	Дебет (Д)	Кредит (К)
Нарахування відпускних, зменшення резерву відпусток	Рахунок 23 Рахунок 91 Рахунок 92 Рахунок 93 Рахунок 94 Рахунок 97	Рахунок 471 Рахунок 661
Нарахування пенсії за рахунок коштів фонду соціального страхування	Рахунок 651	Рахунок 661
Нарахування допомоги за рахунок коштів фонду соціального страхування	Рахунок 378	Рахунок 661
Нарахування допомоги за перші 5 днів непрацездатності та інших соціальних допомог на підрахунку 663	Рахунок 949	Рахунок 663

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці ведеться в Журналі №5, 5А, журналах-ордерах №10, 10/1, а також в електронних регістрах. Наприклад, Журнал 5 відкривається кожного місяця і відображає нарахування зарплати та пов'язані з нею суми і відрахування на соціальні заходи та забезпечення майбутніх витрат.

На підприємстві «Гермес-1» згідно з Розрахунково-платіжною відомістю або Книгою обліку розрахунків з оплати праці фіксуються обороти в дебеті. Зведена відомість нарахування та розподілу оплати праці та відрахувань від неї по об'єктах обліку відображає розподіл праці та відрахування на соціальні заходи по об'єктах обліку. Підставою для складання цієї відомості є первинні документи з обліку праці, накопичувальні відомості та журнали обліку витрат. Вона містить інформацію про відпрацьовані години, суму оплати праці, яка була нарахована та відрахована з неї.

На підприємстві «Гермес-1» кожен працівник має власний особовий рахунок, в якому фіксуються всі нарахування та утримання з його заробітної плати. Прийняття на роботу нового співробітника передбачає відкриття такого особового рахунку, що використовується для реєстрації всіх видів виплат та утримань.

Первинні документи з обліку відпрацьованого часу та виробітку, які надходять з усіх підрозділів підприємства, проходять опрацювання в бухгалтерії. Після групування за табельними номерами ці дані використовуються для складання Розрахунково-платіжних відомостей. У цих відомостях відображаються всі нарахування по видам виплат, утримання та суми, що мають бути виплачені кожному працівнику.

Заробітна плата співробітників на підприємстві перераховується на їх банківські платіжні картки. Для цього укладений договір про розрахунково-касове обслуговування між підприємством і банком. Кожен працівник повинен укласти договір з банком про відкриття карткового рахунку.

Синтетичний облік ведеться в розрізі синтетичних рахунків бухгалтерського обліку, де відображаються операції по виплатам працівникам

у грошовому виразі. Аналітичний облік на підприємстві здійснюється для кожного працівника окремо з розподілом видів виплат і утримань.

2.3 Контроль розрахунків з персоналом підприємства: впровадження та методика

На підприємстві ПП «Гермес-1» контроль розрахунків з персоналом відіграє ключову роль у забезпеченні правильності та законності фінансових операцій. Для цього впроваджується та застосовується спеціальна методика, спрямована на кожен складову процесу розрахунків з персоналом. Цей контроль має на меті забезпечення точності та ефективності фінансових операцій, а також відповідність їх вимогам законодавства та внутрішніх стандартів підприємства.

Контроль за розрахунками оплати праці персоналу залежить від кількості працівників та процедур оформлення операцій з нарахування заробітної плати та їх формату.

Під час ревізії також перевіряється правильність нарахування та оплати відпусток, які здійснюються з урахуванням середньої заробітної плати за 12 попередніх календарних місяців. Цей середньомісячний дохід ділиться на середньомісячну кількість робочих днів (25,2), щоб визначити середньоденний дохід працівника. Отриманий середньоденний дохід помножується на кількість днів відпустки для визначення суми оплати за відпустку. Ці розрахунки перевіряються застосуванням аналітичних методів перевірки.

Ефективна система управління є важливою умовою успішної господарської діяльності, оскільки забезпечує своєчасне та повне отримання актуальної інформації для прийняття управлінських рішень. Побудова механізму управління витратами на оплату праці має відповідати загальній меті системи керування витратами. Для функціонування системи контролю витрат на трудові ресурси потрібно здійснювати щоденний моніторинг

використання робочого часу та визначати внутрішні резерви, які може використовувати компанія. Процес управління витратами на оплату праці проілюстровано на рисунку 2.1.



Рис. 2.1. Етапи здійснення контролю та управління заробітною платою й іншими виплатами працівникам ПП «Гермес-1»

Згідно з чинним законодавством, перевіряються різні утримання з заробітної плати, такі як: утримання прибуткового податку та сум відповідно до виконавчих листів, внески до профспілок (за вимогою працівників), підзвітні суми та компенсації матеріальних збитків і т.д.

Певним категоріям громадян надаються пільги з прибуткового податку, що виражаються у кількості неоподаткованих мінімумів заробітної плати і застосовуються лише за місцем основної роботи.

Для ефективного управління господарською діяльністю, зокрема операціями, пов'язаними з оплатою праці на підприємствах, необхідно мати постійний, належно обґрунтований та юридично підтверджений облік цих

операцій на основі достовірних даних первинної документації. Тому під час проведення аудиту важливо контролювати процес проходження та обробки документації, яка стосується обліку операцій з оплати праці, як показано на рисунку 2.2. Цей процес контролю включає перевірку таких елементів, як таблиці виходу на роботу, розрахунково-платіжні відомості та бухгалтерські записи у журналі за рахунком 66 «Розрахунки з оплати праці».

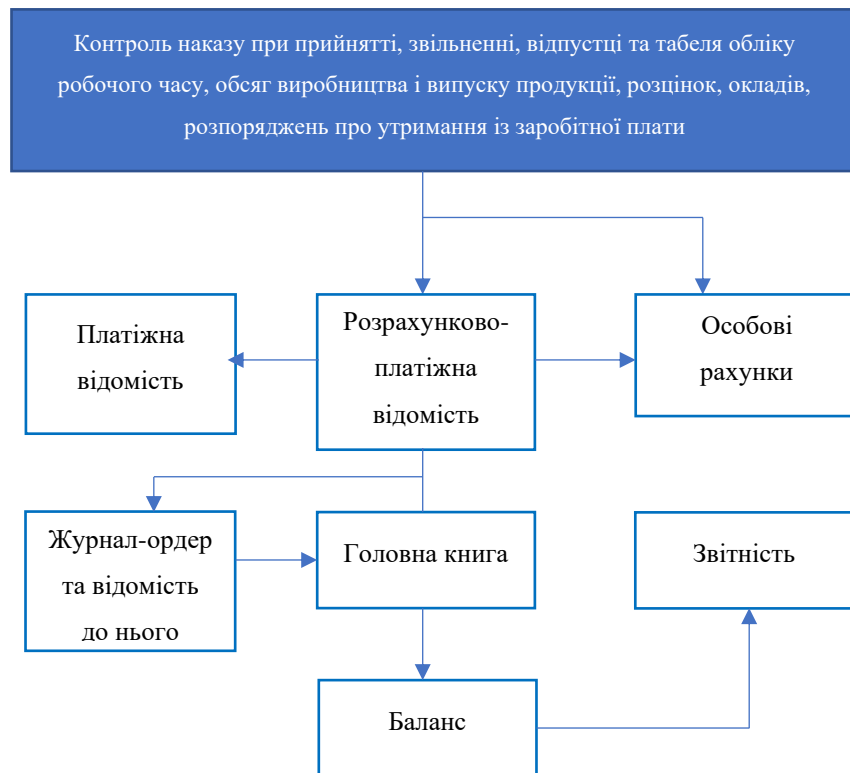


Рис. 2.2. Процес контролю розрахунків з оплати праці на ПП «Гермес-1»

Для підвищення ефективності контролю за розрахунками оплати праці пропонується включати суми, які належать сплаті працівникам підприємства, в таблиць робочого часу або в окрему відомість. На підставі цих даних операції з оплати праці можуть відобразитись у бухгалтерському обліку без чекання складання розрахунково-платіжної відомості в кінці місяця.

Крім того, важливо перевірити організацію бухгалтерського обліку операцій з оплати праці, звертаючи увагу на зменшення обсягу документації та покращення її якості. Документація відіграє ключову роль у відображенні цих операцій та у формуванні бухгалтерських записів. Один з найбільш витратних за часом етапів контролю становить перевірка та обробка

документів, пов'язаних із нарахуванням заробітної плати, тому використання комп'ютерної техніки для цього процесу є надзвичайно важливим.

Облік основної та додаткової заробітної плати здійснюється у відповідному обліковому реєстрі на рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці», де інформація про ці розрахунки узагальнюється. Аналіз дебетових та кредитових оборотів за цим рахунком дозволяє контролювати суми, виплачені працівникам, і заборгованість підприємства за нараховану, але не виплачену заробітну плату. Нараховані суми заробітної плати відносяться на собівартість продукції, робіт або послуг відповідно до чинного законодавства щодо оподаткування прибутку підприємств.

Протягом року на підприємстві ПП «Гермес-1» створюються резервні кошти для майбутньої оплати відпусток працівникам. Це зумовлено нерівномірним наданням відпусток, що призводить до неоднакового розподілу витрат на оплату відпусток у собівартість продукції. Для забезпечення рівномірного включення цих витрат у виробничі витрати відраховується певний відсоток від фактично нарахованої основної заробітної плати. Резерв формується не лише для виплати заробітної плати під час відпусток, а й для сплати соціальних внесків.

Сума резерву на оплату майбутніх відпусток дебетується на рахунки, пов'язані з основною заробітною платою, і кредитується на рахунок 47 «Забезпечення наступних витрат і платежів». На підприємствах з сезонним виробництвом або де всі працівники відпочивають одночасно, витрати на оплату відпусток можуть відображатися безпосередньо на відповідних рахунках у момент їх нарахування. У період масових літніх відпусток для рівномірного розподілу витрат на собівартість продукції використовується рахунок 39 «Витрати майбутніх періодів». Ці суми повинні бути списані на виробничі рахунки протягом звітного року. Перевірка правильності відображення заробітної плати на відповідних виробничих рахунках здійснюється на основі зведеної відомості її розподілу за кодами виробничих витрат, складеної бухгалтерією на основі первинних документів. У цій

відомості перевіряється правильність призначення витрат за дебетом рахунків, на які відноситься нарахована сума заробітної плати.

У процесі бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати перевіряються у журналах 5 або 5-А, тоді як виплати заробітної плати реєструються в журналі 1 на рахунку 301 «Каса в національній валюті». Також піддаються перевірці утримання заробітної плати, сплату податків у бюджет, суми за виконавчими листами і ситуації, коли заробітна плата не була виплачена вчасно, це здійснюється в журналах 5 або 5-А.

Для забезпечення достовірності звітності з оплати праці проводиться аналіз даних звітності у порівнянні з реєстрами бухгалтерського обліку, особовими картками працівників і первинними документами. При цьому розглядаються нагромаджувальні та розроблені відомості з оплати праці, розрахунково-платіжні відомості, наряди, таблиці обліку відпрацьованого часу, цехові звіти та інші записи в журналах, де фіксуються кредити за субрахунком 661 «Розрахунки за заробітною платою». Крім цього, використовуються аналітичні методи аналізу.

Проводиться порівняння суми та рівня заробітної плати з нормативами витрат на неї, а також коригування відповідно до фактичних витрат. Особлива увага приділяється додатковим виплатам, правильності відображення витрат і показників відпрацьованого часу працівників. Крім цього, перевіряється нарахування заробітної плати особам, які не працювали на підприємстві, правильність вказання показників відпрацьованого часу та виявлення випадків подвійного нарахування заробітної плати і інших недоліків. Також проводиться перевірка на випадки, коли одні й ті ж особи включаються в різні розрахунково-платіжні відомості і отримують заробітну плату двічі.

Проводять перевірку, щоб уникнути подвійного нарахування заробітної плати за одну і ту ж вироблену продукцію, або нарахування за продукцію, яка не була виготовлена. Для цього порівнюють фактичний обсяг виробництва з даними нарядів або виробничих звітів.

Також перевіряють нарахування заробітної плати за невиконану або за продукцію, яка вважається незавершеним виробництвом. Ці ситуації можна виявити шляхом порівняння даних про виробництво продукції з таблицями обліку робочого часу та даними відділу кадрів.

Для виявлення неправильного нарахування заробітної плати також порівнюють обсяг виробництва з даними оперативного обліку. Це допомагає виявити випадки включення не виготовленої продукції для нарахування заробітної плати.

При аналізі обліку витрат також важливо порівнювати суми нарахованої заробітної плати з кожним замовленням і виявляти можливі випадки неправильних нарахувань. Також перевіряють можливість оплати праці за роботи, які не передбачені технологією виробництва або за виправлення внутрішнього браку.

Особлива увага зосереджується на перевірці можливих випадків непідтвердженого підвищення розрядів працівникам, а також на перевірці коректності оформлення всіх нарядів. Додатково, аналізуються наряди допоміжних цехів, оскільки там частіше можуть виникати ситуації з невиконаними роботами, за які виписуються наряди. Для цього використовуються методи контрольного обміру обсягу робіт і визначення обсягу незавершеного виробництва продукції або замовлень.

Також приділяється увага нарядам з відхиленнями від нормального виробничого процесу, а також на різні додаткові та листи про простій. Іноді оплата простоїв може бути використана як форма оплати за виконані роботи, які не передбачені технологією виробництва.

Дуже важливо проводити вибіркове порівняння сум нарахованої заробітної плати з даними накопичувальних відомостей та розрахунково-платіжних відомостей. Якщо виявляються розходження, це може свідчити про включення у розрахунково-платіжні відомості фіктивних осіб або безпідставне нарахування доплати окремим особам.

Під час ревізії також звертають увагу на можливі випадки спотворення даних про фактично відпрацьований час, що може призводити до неправомірного нарахування заробітної плати. Для цього порівнюють чисельність працівників за розрахунково-платіжною відомістю з даними таблиця відпрацьованого часу, особових карток у відділі кадрів та даними про випущену продукцію або виконані роботи.

Застосовуються контрольні підрахунки в розрахунково-платіжних відомостях для перевірки правильності цих підрахунків. Також аналізуються приписки в підсумках розрахунково-платіжних відомостей, які можуть свідчити про неправильність обліку сум оплати праці.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ПП «ГЕРМЕС-1»

3.1 Аналіз структури та динаміки фонду оплати праці на підприємстві

Аналіз фонду оплати праці на підприємстві «Гермес-1» здійснюється систематично з метою забезпечення ефективного управління витратами на оплату праці та підвищення фінансової стабільності підприємства. Для цього використовується комплексний підхід, який включає кілька етапів.

На першому етапі здійснюється збір первинних даних з внутрішньої бухгалтерської документації підприємства. До цих даних належать звіти про фонд оплати праці, відомості про основну та додаткову заробітну плату, звіти про виручку від реалізації послуг, а також відомості про валовий прибуток та інші фінансові показники. Зібрані дані ретельно перевіряються на точність і повноту, після чого вводяться у відповідні аналітичні системи для подальшої обробки.

Після збору первинних даних здійснюється розрахунок ключових показників. До них належать фонд основної заробітної плати, тобто сукупність коштів, виділених на виплату основної заробітної плати працівникам; виручка від реалізації послуг, тобто загальна сума доходу, отриманого від реалізації послуг підприємства; та валовий прибуток, який представляє собою різницю між виручкою від реалізації та собівартістю реалізованих послуг. Для розрахунку цих показників використовуються стандартні бухгалтерські формули та методики, що дозволяють отримати точні та надійні результати.

На наступному етапі здійснюється порівняння розрахованих показників за різні роки, наприклад, за 2021, 2022 і 2023 роки, з метою виявлення тенденцій у зміні фонду оплати праці та інших фінансових показників. Для цього використовуються методи горизонтального та вертикального аналізу.

Горизонтальний аналіз дозволяє оцінити зміни показників у часі, а вертикальний аналіз допомагає оцінити структуру показників у межах одного року.

На заключному етапі здійснюється аналіз взаємозв'язку між змінами у фонді оплати праці та іншими фінансовими показниками, такими як виручка від реалізації послуг та валовий прибуток. Для цього використовуються кореляційний аналіз та інші статистичні методи. Основна мета цього етапу полягає в тому, щоб визначити, яким чином зміни у фонді оплати праці впливають на фінансовий стан підприємства. Цей аналіз допомагає виявити можливі причини змін та оцінити їх вплив на загальну ефективність діяльності підприємства.

Таким чином, організація аналізу фонду оплати праці на підприємстві «Гермес-1» базується на систематичному підході до збору, обробки та аналізу бухгалтерської інформації. Завдяки чіткому виконанню кожного з етапів аналізу, підприємство отримує можливість ефективно управляти витратами на оплату праці, підвищувати мотивацію працівників та досягати стратегічних цілей.

Метою аналізу фонду оплати праці на підприємстві «Гермес-1» є визначення впливу цього фонду на фінансовий стан підприємства та виявлення можливостей для підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Завдання аналізу включають кілька важливих аспектів. Перш за все, це оцінка динаміки змін фонду оплати праці за досліджуваний період, що дозволяє зрозуміти, як змінюється обсяг коштів, виділених на оплату праці, протягом певного часу. Це дає змогу виявити тенденції і зрозуміти, чи відбувається стабільне зростання, зменшення або коливання фонду оплати праці.

Другим завданням є виявлення структурних змін у фонді оплати праці. Це включає аналіз частки основної та додаткової заробітної плати у загальному фонді, а також оцінку змін у структурі витрат на оплату праці. Таке

дослідження допомагає зрозуміти, які компоненти фонду оплати праці зазнають найбільших змін і як ці зміни впливають на загальні витрати підприємства.

Третім завданням є аналіз взаємозв'язку між фондом оплати праці та іншими фінансовими показниками підприємства, такими як виручка від реалізації послуг та валовий прибуток. Цей аспект аналізу дозволяє визначити, як зміни у фонді оплати праці впливають на загальний фінансовий стан підприємства, і чи існує кореляція між витратами на оплату праці та доходами підприємства.

Нарешті, важливим завданням є надання рекомендацій щодо оптимізації витрат на оплату праці. На основі отриманих даних і проведеного аналізу формулюються пропозиції щодо поліпшення структури фонду оплати праці, підвищення ефективності використання трудових ресурсів та зниження витрат при збереженні або підвищенні рівня мотивації працівників.

Таким чином, аналіз фонду оплати праці спрямований на комплексне дослідження його впливу на фінансовий стан підприємства та надання рекомендацій для підвищення ефективності управління трудовими ресурсами.

Для проведення аналізу фонду оплати праці на підприємстві «Гермес-1» використовуються різноманітні джерела інформації. Основними з них є бухгалтерські звіти підприємства за 2021-2023 роки, які надають детальну інформацію про витрати на оплату праці, структуру заробітної плати та інші фінансові показники. Дані про виручку від реалізації послуг та валовий прибуток дозволяють оцінити фінансові результати діяльності підприємства та виявити взаємозв'язок між доходами і витратами на оплату праці. Внутрішня статистика та звіти про трудові ресурси надають додаткову інформацію про чисельність працівників, їх професійний рівень, продуктивність праці та інші показники, що впливають на фонд оплати праці. Усі ці джерела є важливими для комплексного аналізу та формування обґрунтованих висновків і рекомендацій.

Структура фонду оплати праці на підприємстві «Гермес-1» (тис. грн.)

№ з/п	Показники	2021 р.	2022 р.	Відхилення (2022/2021)	2023 р.	Відхилення (2023/2022)
1	Загальний фонд оплати праці	2563	2769	+206	3028	+259
2	Фонд основної заробітної плати	1847,5	1996,2	+148,7	2185,4	+189,2
3	Фонд додаткової заробітної плати	715,5	772,8	+57,3	842,6	+69,8

Таблиця 3.1 демонструє структуру фонду оплати праці на підприємстві «Гермес-1» за період з 2021 по 2023 роки. Загальний фонд оплати праці на підприємстві зріс з 2563 тис. грн у 2021 році до 3028 тис. грн у 2023 році. Зростання у 2022 році становило 206 тис. грн (або 8,04%), а у 2023 році – 259 тис. грн (або 9,35%). Це свідчить про стабільне збільшення обсягу фінансування для заробітної плати на підприємстві.

Фонд основної заробітної плати також показав позитивну динаміку, збільшившись з 1847,5 тис. грн у 2021 році до 2185,4 тис. грн у 2023 році. У 2022 році зростання склало 148,7 тис. грн (або 8,05%), а у 2023 році – 189,2 тис. грн (або 9,48%). Це означає, що частка коштів, виділених на основну заробітну плату, збільшилася, що може бути показником підвищення базових ставок заробітної плати та/або збільшення чисельності працівників.

Фонд додаткової заробітної плати зріс з 715,5 тис. грн у 2021 році до 842,6 тис. грн у 2023 році. У 2022 році збільшення склало 57,3 тис. грн (або 8,01%), а у 2023 році – 69,8 тис. грн (або 9,03%). Це зростання вказує на те, що підприємство виділяє більше коштів на додаткові виплати, такі як премії, бонуси та інші види заохочень.

Розрахуємо частку основної заробітної плати (ЧОЗ)

$$\text{ЧОЗ}_{2021} = 1847,5 / 2563 * 100\% = 72,09\%$$

$$\text{ЧОЗ}_{2022} = 1996,2 / 2769 * 100\% = 72,11\%$$

$$\text{ЧОЗ}_{2023} = 2185,4 / 3028 * 100\% = 72,17\%$$

З аналізу структури фонду оплати праці на підприємстві «Гермес-1» можна зробити висновок, що основна заробітна плата займає значну частку в загальному фонді оплати праці. У 2021 році частка основної заробітної плати становила приблизно 72,09%, у 2022 році – 72,11%, а у 2023 році – 72,17%. Збільшення фонду основної заробітної плати свідчить про зростання базових заробітних плат працівників. Додаткова заробітна плата також зростає, що може вказувати на збільшення премій та інших додаткових виплат.

Таким чином, розрахунки підтверджують, що основна заробітна плата стабільно складає більшу частину загального фонду оплати праці, і ця частка має тенденцію до незначного збільшення протягом аналізованого періоду.

Таблиця 3.2

Динаміка фонду оплати праці та фінансових показників на підприємстві «Гермес-1» (тис. грн)

№ з/п	Показники	2021 р.	2022 р.	Відхилення (2022/2021)	2023 р.	Відхилення (2023/2022)
1	Загальний фонд оплати праці	2563	2769	+206	3028	+259
2	Виручка від реалізації послуг	7586	7388	-198	8380	+992
3	Прибуток валовий	3015	2656	-359	2954	+298

Аналіз показав, що загальний фонд оплати праці зріс з 2563 тис. грн у 2021 році до 3028 тис. грн у 2023 році. Зростання у 2022 році становило 206 тис. грн (або 8,04%), а у 2023 році – 259 тис. грн (або 9,35%). Це свідчить про стабільне збільшення обсягу фінансування для заробітної плати на підприємстві.

Виручка від реалізації послуг у 2022 році знизилась на 198 тис. грн (або 2,61%) порівняно з 2021 роком, але у 2023 році зросла на 992 тис. грн (або 13,43%) порівняно з 2022 роком. Це коливання вказує на нестабільність у доходах підприємства від реалізації послуг.

Прибуток валовий у 2022 році знизився на 359 тис. грн (або 11,90%) порівняно з 2021 роком, але у 2023 році зріс на 298 тис. грн (або 11,22%) порівняно з 2022 роком. Це показує, що підприємство частково відновило свої фінансові показники у 2023 році, але ще не досягло рівня 2021 року.

Аналіз динаміки фонду оплати праці на підприємстві «Гермес-1» показує стабільне зростання витрат на заробітну плату протягом досліджуваних років. Це зростання відбувається на тлі загального збільшення виручки від реалізації послуг, що вказує на позитивні тенденції у фінансовому стані підприємства. Однак валовий прибуток у 2023 році не досяг рівня 2021 року, що може свідчити про неоднозначні аспекти фінансової діяльності. Це вимагає подальшого аналізу для виявлення причин та можливого коригування стратегії управління витратами на оплату праці.

На основі проведеного аналізу можна зробити кілька важливих висновків про фінансовий стан та управління трудовими ресурсами на підприємстві «Гермес-1». Перш за все, підприємство демонструє стабільне зростання фонду оплати праці протягом досліджуваного періоду з 2021 по 2023 рік. Загальний фонд оплати праці збільшився з 2563 тис. грн у 2021 році до 3028 тис. грн у 2023 році. Це свідчить про підвищення обсягів фінансування для заробітної плати, що, у свою чергу, може бути результатом покращення фінансового стану підприємства.

Також варто зазначити зростання фонду основної заробітної плати, який збільшився з 1847,5 тис. грн у 2021 році до 2185,4 тис. грн у 2023 році. Це вказує на підвищення базових зарплат працівників, що може сприяти збільшенню мотивації та задоволеності працівників, а отже, і продуктивності праці.

Однак, при аналізі динаміки фінансових показників, зокрема валового прибутку, видно, що прибуток у 2023 році не досяг рівня 2021 року, хоча й підвищився після падіння у 2022 році. Валовий прибуток знизився з 3015 тис. грн у 2021 році до 2656 тис. грн у 2022 році, але підвищився до 2954 тис. грн

у 2023 році. Це свідчить про деякі нестабільності у фінансовій діяльності підприємства.

Отже, для забезпечення стійкого розвитку підприємства необхідно детальніше аналізувати причини коливань валового прибутку. Це може включати розгляд факторів, що впливають на витрати та доходи підприємства, а також оцінку ефективності управління різними аспектами господарської діяльності. Крім того, варто адаптувати стратегії управління витратами, щоб зменшити негативний вплив можливих ризиків та забезпечити стабільне зростання прибутку.

Таким чином, підприємство «Гермес-1» має позитивні тенденції у зростанні фонду оплати праці, що свідчить про покращення фінансового стану та ефективності управління трудовими ресурсами. Водночас, для підтримання цього зростання та досягнення стійкого розвитку необхідно звертати увагу на фактори, що впливають на валовий прибуток, та вживати відповідних заходів для їх оптимізації.

3.2 Факторний аналіз продуктивності праці на підприємстві

Перш ніж перейти до факторного аналізу продуктивності праці, необхідно представити динаміку зміни основних показників, які характеризують продуктивність праці на підприємстві «Гермес-1». Для цього розглянемо основні економічні показники за період 2021-2023 років.

Таблиця 3.3

Динаміка зміни показників продуктивності праці на підприємстві
«Гермес-1» (тис. грн.)

№ з/п	Показники	2021 р.	2022 р.	Відхилення (2022/2021)	2023 р.	Відхилення (2023/2022)
1	Виручка від реалізації послуг	7586	7388	-198	8380	+992
2	Кількість працівників	150	145	-5	140	-5

3	Продуктивність праці (виручка на одного працівника)	50,57	50,96	+0,39	59,86	+8,90
---	---	-------	-------	-------	-------	-------

Таблиця 3.3 демонструє динаміку змін показників продуктивності праці на підприємстві «Гермес-1». Основними показниками є виручка від реалізації послуг, кількість працівників та продуктивність праці, розрахована як виручка на одного працівника.

Виручка від реалізації послуг зросла з 7586 тис. грн у 2021 році до 8380 тис. грн у 2023 році. У 2022 році спостерігалось зниження виручки на 198 тис. грн (або 2,61%) порівняно з 2021 роком, але у 2023 році виручка зросла на 992 тис. грн (або 13,43%) порівняно з 2022 роком, що вказує на загальне збільшення доходів підприємства.

Кількість працівників зменшилася з 150 осіб у 2021 році до 140 осіб у 2023 році. У 2022 році кількість працівників зменшилася на 5 осіб (або 3,33%) порівняно з 2021 роком, і в 2023 році також зменшилася на 5 осіб (або 3,45%) порівняно з 2022 роком. Це може свідчити про оптимізацію чисельності персоналу.

Продуктивність праці, розрахована як виручка на одного працівника, зросла з 50,57 тис. грн у 2021 році до 59,86 тис. грн у 2023 році. У 2022 році продуктивність праці зросла на 0,39 тис. грн (або 0,77%) порівняно з 2021 роком, а у 2023 році зросла на 8,90 тис. грн (або 17,47%) порівняно з 2022 роком. Це свідчить про підвищення ефективності праці кожного працівника, що є позитивною тенденцією.

Таким чином, на підприємстві «Гермес-1» спостерігається зростання продуктивності праці на фоні збільшення виручки від реалізації послуг та оптимізації чисельності персоналу. Це вказує на успішні заходи з підвищення ефективності роботи працівників та фінансових результатів підприємства.

Етапи проведення факторного аналізу

Факторний аналіз проводиться для визначення впливу різних факторів на зміну продуктивності праці. Основні етапи аналізу включають:

1. Визначення базових показників.
2. Розрахунок змін продуктивності праці.
3. Оцінка впливу кожного фактору на зміну продуктивності праці.

Таблиця 3.4

Факторний аналіз продуктивності праці

Рік	Виручка (тис. грн)	Кількість працівників	Продуктивність праці (тис. грн/працівника)	Продуктивність праці при незмінній кількості працівників (тис. грн/працівника)	Продуктивність праці при незмінній виручці (тис. грн/працівника)
2021	7586	150	50,57	-	-
2022	7388	145	50,96	49,25	52,32
2023	8380	140	59,86	57,79	52,77

З таблиці 3.4 видно, що у 2022 році продуктивність праці становила 50,96 тис. грн/працівника при виручці 7388 тис. грн і кількості працівників 145 осіб. Якщо б кількість працівників залишалася на рівні 150 осіб, продуктивність праці склала б 49,25 тис. грн/працівника. При незмінній виручці 7586 тис. грн і чисельності працівників 145 осіб, продуктивність праці склала б 52,32 тис. грн/працівника.

У 2023 році продуктивність праці становила 59,86 тис. грн/працівника при виручці 8380 тис. грн і кількості працівників 140 осіб. Якщо б кількість працівників залишалася на рівні 145 осіб, продуктивність праці склала б 57,79 тис. грн/працівника. При незмінній виручці 7388 тис. грн і чисельності працівників 140 осіб, продуктивність праці склала б 52,77 тис. грн/працівника.

Проведений факторний аналіз продуктивності праці на підприємстві «Гермес-1» дозволив виявити вплив двох основних факторів: зміни виручки від реалізації послуг та зміни чисельності працівників. Результати показали, що значне підвищення продуктивності праці у 2023 році було досягнуто в

основному за рахунок збільшення виручки від реалізації послуг. Зменшення чисельності працівників також внесло свій вклад у підвищення продуктивності, що свідчить про ефективність оптимізації трудових ресурсів на підприємстві.

Для забезпечення подальшого стійкого розвитку підприємства необхідно продовжувати аналізувати та оптимізувати фактори, що впливають на продуктивність праці, зокрема, шляхом вдосконалення технологічних процесів, підвищення кваліфікації працівників та покращення мотиваційної системи.

Аналіз показав, що на продуктивність праці на підприємстві «Гермес-1» впливають кілька ключових факторів.

Позитивно на продуктивність праці впливає збільшення виручки від реалізації послуг. У 2023 році виручка зросла до 8380 тис. грн, що сприяло значному підвищенню продуктивності праці до 59,86 тис. грн на одного працівника. Це свідчить про покращення комерційної діяльності підприємства. Також оптимізація чисельності працівників мала позитивний вплив. Зменшення кількості працівників з 150 у 2021 році до 140 у 2023 році призвело до підвищення продуктивності праці. Це демонструє ефективне використання трудових ресурсів та можливість підвищення ефективності працівників через оптимізацію чисельності персоналу.

Проте, є й негативні фактори. Коливання виручки, яке спостерігалось в 2022 році, коли вона зменшилася до 7388 тис. грн, може створювати невизначеність і негативно впливати на стабільність фінансових результатів підприємства, що, в свою чергу, впливає на продуктивність праці. Нестабільний валовий прибуток також є негативним фактором. У 2022 році валовий прибуток зменшився до 2656 тис. грн, а в 2023 році зріс лише до 2954 тис. грн, не досягнувши рівня 2021 року. Це може вказувати на проблеми з управлінням витратами або іншими фінансовими аспектами, що може негативно впливати на продуктивність праці.

Для забезпечення стійкого зростання продуктивності праці у наступному році підприємству необхідно звернути увагу на кілька напрямків. Вдосконалення технологічних процесів, включаючи впровадження новітніх технологій та автоматизацію виробничих процесів, може значно підвищити продуктивність праці, зменшуючи час і ресурси, необхідні для виконання завдань. Підвищення кваліфікації працівників через інвестиції в навчання та розвиток сприятиме підвищенню їхніх професійних навичок і компетенцій, що також позитивно вплине на продуктивність праці. Покращення мотиваційної системи, зокрема підвищення зарплат, премії, бонуси та інші стимули, може підвищити залученість та ефективність працівників. Оптимізація управління ресурсами, ефективне управління матеріальними та людськими ресурсами дозволить зменшити витрати та підвищити продуктивність праці. Постійний моніторинг та аналіз витрат допоможуть виявити та усунути непотрібні витрати, що також сприятиме підвищенню продуктивності праці.

Загалом, для досягнення стійкого зростання продуктивності праці підприємству необхідно систематично аналізувати та оптимізувати всі фактори, що впливають на цей показник, застосовуючи комплексний підхід до управління трудовими ресурсами та фінансовими процесами.

3.3 Аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці

Аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці є важливою складовою фінансового аналізу підприємства, оскільки він дозволяє оцінити, наскільки своєчасно і в повному обсязі підприємство виконує свої зобов'язання перед працівниками. У даному розділі розглядаються нараховані та виплачені суми заробітної плати на підприємстві «Гермес-1» за період 2021-2023 років, а також оцінюється наявність або відсутність заборгованості по заробітній платі.

Аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці на підприємстві «Гермес-1»
(тис. грн.)

№ з/п	Показники	2021 р.	2022 р.	2023 р.
1	Нарахована заробітна плата	2563	2769	3028
2	Виплачена заробітна плата	2563	2769	3028
3	Заборгованість на початок року	0	0	0
4	Заборгованість на кінець року	0	0	0

Аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці є важливою складовою фінансового аналізу підприємства, оскільки він дозволяє оцінити, наскільки своєчасно і в повному обсязі підприємство виконує свої зобов'язання перед працівниками.

Результати аналізу показують, що на підприємстві «Гермес-1» нарахована заробітна плата повністю виплачується працівникам, що свідчить про відсутність заборгованості по заробітній платі протягом всього досліджуваного періоду.

У 2021 році підприємство нарахувало 2563 тис. грн заробітної плати, яка була повністю виплачена працівникам. Це свідчить про ефективне управління фінансовими ресурсами, оскільки підприємство змогло своєчасно виконати свої зобов'язання перед персоналом. Відсутність заборгованості та своєчасна виплата заробітної плати свідчать про стабільну фінансову ситуацію на підприємстві.

У 2022 році нарахована заробітна плата збільшилася до 2769 тис. грн, що вказує на зростання витрат на оплату праці. Це зростання може бути пов'язане з підвищенням заробітних плат, збільшенням чисельності працівників або введенням додаткових стимулюючих виплат. Незважаючи на збільшення витрат, підприємство змогло повністю виплатити заробітну плату, що свідчить

про добру фінансову дисципліну та можливості для покриття підвищених витрат.

У 2023 році нарахована заробітна плата склала 3028 тис. грн. Цей показник знову зріс, що може свідчити про подальше підвищення заробітних плат або інші фінансові стимули для працівників. Підприємство знову ж таки забезпечило повну і своєчасну виплату заробітної плати, що вказує на стабільність і ефективне фінансове управління. Відсутність заборгованості підтверджує здатність підприємства адаптуватися до змін і підтримувати високий рівень фінансової дисципліни.

Таким чином, проведений аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці на підприємстві «Гермес-1» показує стабільне і відповідальне ставлення підприємства до виплат заробітної плати. Зростання нарахованих сум заробітної плати свідчить про інвестиції в трудові ресурси, а своєчасна їх виплата вказує на ефективне управління фінансовими потоками та загальну стабільність підприємства.

Аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці на підприємстві «Гермес-1» дозволяє зробити кілька важливих висновків.

По-перше, можна визначити, що підприємство демонструє високий рівень фінансової дисципліни та ефективного управління грошовими коштами. Своєчасна та повна виплата заробітної плати працівникам свідчить про здатність підприємства оптимально використовувати свої фінансові ресурси. Цей факт є важливим індикатором стабільності фінансового стану підприємства, оскільки відображає його здатність виконувати фінансові зобов'язання без затримок та виключень. Такий підхід до оплати праці позитивно впливає на мотивацію працівників та сприяє підтримці високого рівня професійної ефективності всього колективу.

По-друге, важливо відзначити, що відсутність заборгованості по заробітній платі має позитивний вплив на мотивацію працівників та їх продуктивність. Коли працівники отримують своєчасну оплату праці, це створює для них відчуття впевненості та стабільності. Така дисциплінованість

в оплаті сприяє формуванню лояльного ставлення працівників до підприємства. Вони стають більш схильними до відданості своїй роботі та досягненню поставлених цілей. Це, в свою чергу, сприяє підвищенню загальної продуктивності працівників та успішному функціонуванню підприємства в цілому.

По-третє, важливо відзначити, що збільшення нарахованої заробітної плати у 2022 і 2023 роках свідчить про можливі підвищення зарплат або введення додаткових фінансових стимулів для працівників на підприємстві. Це може бути частиною стратегії підприємства, спрямованої на збереження та повернення кваліфікованого персоналу. Підвищення заробітної плати може бути реакцією на ринкові тенденції, зростання вартості життя або конкуренцію на ринку праці. Така стратегія може допомогти зберегти найкращих співробітників, стимулювати їхню продуктивність та підвищити загальний рівень мотивації на роботі. Результатом може бути покращення робочого клімату та збільшення рівня задоволення працівників, що сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства.

Підсумовуючи, можна з упевненістю заявити, що підприємство «Гермес-1» успішно керує розрахунками з персоналом з оплати праці, що має позитивний вплив на його фінансове становище в цілому та сприяє стабільному розвитку. Наявність ефективної системи виплат та відсутність заборгованості по заробітній платі підтверджують фінансову дисципліну та високий рівень управління ресурсами на підприємстві. У майбутньому важливо продовжувати зберігати ці позитивні практики і вдосконалювати систему оплати праці, приділяючи увагу економічним умовам і потребам працівників. Постійне вдосконалення цього процесу допоможе підприємству залишатися конкурентоспроможним та досягати стратегічних цілей у майбутньому.

ВИСНОВКИ

Сутність оплати праці в сучасних умовах ведення бізнесу становить не лише засіб мотивації працівників, але й ключовий стратегічний інструмент управління, спрямований на досягнення стратегічних цілей підприємства. Дослідження підтвердило, що ефективна система оплати праці допомагає стимулювати працівників до досягнення високих результатів, забезпечує відповідність між індивідуальними цілями працівників та стратегічними цілями підприємства, а також сприяє залученню та утриманню кваліфікованого персоналу. Таким чином, оплата праці стає не лише функцією фінансового стимулювання, але й інструментом стратегічного управління людським капіталом, що визначає успішність та конкурентоспроможність підприємства в сучасних умовах ринкової економіки.

Вивчення основних складових елементів оплати праці підтверджує, що ефективна система оплати праці вимагає комплексного підходу. Необхідно враховувати не лише потреби працівників, а й специфіку та стратегічні цілі підприємства. Це означає, що при розробці системи оплати праці слід урахувати такі аспекти, як ринкова конкурентоспроможність, внутрішня рівновага між різними категоріями працівників, а також здатність системи стимулювати високу продуктивність та відповідність стратегії підприємства. Такий комплексний підхід допоможе підприємству забезпечити оптимальний баланс між потребами працівників та стратегічними цілями бізнесу, що сприятиме підвищенню його конкурентоспроможності на ринку.

На основі аналізу різноманітних форм і систем обліку оплати праці виявлено, що вибір конкретної системи обліку повинен бути обґрунтований потребами та специфікою діяльності конкретного підприємства. Різні підприємства мають власні особливості, які впливають на ефективність роботи системи обліку оплати праці. Наприклад, підприємства зі складною структурою можуть вимагати використання більш складних систем обліку, які забезпечують точність та об'єктивність розрахунків. З іншого боку, менші

підприємства можуть впроваджувати більш прості системи обліку з мінімальними витратами на їхнє впровадження та підтримку. Таким чином, вибір системи обліку оплати праці повинен бути орієнтований на забезпечення максимальної ефективності та врахування індивідуальних особливостей підприємства.

Проведене дослідження організації обліку оплати праці на підприємстві ПП «Гермес-1» підтвердило важливість встановлення чітких внутрішніх процедур та створення відповідних облікових записів. Це необхідно для забезпечення точності та надійності інформації про оплату праці працівників. Наявність чітких процедур дозволить уникнути помилок та забезпечить правильне відображення витрат на оплату праці у фінансовій звітності підприємства. Такий підхід сприятиме підвищенню ефективності управління персоналом та раціональному використанню ресурсів.

Вивчення методик обліку розрахунків з персоналом підприємства виявило, що використання сучасних програмних засобів має велике значення у покращенні цього процесу. Автоматизація обліку розрахунків дозволяє значно зменшити ризики помилок, підвищує швидкість обробки інформації та дозволяє отримувати більш точні та зрозумілі дані для управлінських рішень. Крім того, використання програмних засобів спрощує процес аналізу та звітності, що в свою чергу сприяє підвищенню ефективності управління витратами на оплату праці на підприємстві.

В результаті аналізу контролю розрахунків з персоналом на підприємстві виявлено, що впровадження ефективної системи контролю передбачає комплексний підхід. Спочатку необхідно провести ретельний аналіз існуючих внутрішніх контрольних процедур з метою виявлення слабких моментів та можливих недоліків. Після цього необхідно розробити та впровадити нові чи вдосконалені процедури, які забезпечать ефективний контроль за розрахунками з персоналом. Особлива увага повинна бути приділена автоматизації цих процесів за допомогою сучасних програмних засобів, що сприятиме збільшенню швидкості, точності та надійності

контролю. Крім того, важливо регулярно перевіряти ефективність впроваджених контрольних процедур та здійснювати їхнє вдосконалення з урахуванням змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства.

У розділі 3 проведено аналіз структури та динаміки фонду оплати праці на підприємстві ПП «Гермес-1». Аналіз показав стабільне зростання фонду оплати праці з 2563 тис. грн. у 2021 році до 3028 тис. грн. у 2023 році. Це свідчить про покращення фінансового стану підприємства. Фонд основної заробітної плати також збільшився з 1847,5 тис. грн. у 2021 році до 2185,4 тис. грн. у 2023 році. Зростання цих показників вказує на збільшення фінансування для оплати праці працівників. Однак, коливання виручки від реалізації послуг та валового прибутку вказують на необхідність додаткового аналізу та оптимізації фінансової діяльності.

Факторний аналіз виявив вплив двох основних факторів: зміни виручки від реалізації послуг та чисельності працівників. Підвищення продуктивності праці у 2023 році було досягнуто завдяки збільшенню виручки від реалізації послуг та зменшенню чисельності працівників. Це підкреслює необхідність подальшого аналізу факторів, що впливають на продуктивність праці, включаючи вдосконалення технологічних процесів та покращення мотиваційної системи.

Аналіз розрахунків з персоналом з оплати праці показав стабільне зростання фонду оплати праці, що свідчить про покращення фінансового стану та ефективності управління трудовими ресурсами. Однак, коливання у виручці від реалізації послуг та валовому прибутку вказують на наявність фінансових викликів, які потребують подальшого дослідження та оптимізації. Для забезпечення стійкого розвитку підприємства необхідно продовжувати аналізувати та оптимізувати витрати на оплату праці, впроваджувати заходи щодо підвищення продуктивності праці, вдосконалювати мотиваційну систему, підвищувати кваліфікацію працівників та вдосконалювати технологічні процеси.

Це підкреслює важливість комплексного підходу до управління трудовими та фінансовими ресурсами на підприємстві «Гермес-1», що включає аналіз, планування та впровадження ефективних стратегій для забезпечення його стійкого розвитку.

Отримані результати можуть бути корисними для практикуючих у сфері управління персоналом та бухгалтерського обліку, а також для інших компаній, які шукають можливості оптимізації своїх систем управління витратами на оплату праці. Вони можуть використовувати висновки та рекомендації цього дослідження як відправну точку для удосконалення своїх власних практик та стратегій.

Одним із ключових висновків дослідження є те, що ефективна система управління витратами на оплату праці стає не тільки інструментом забезпечення стабільності фінансової діяльності компанії, але й стратегічною перевагою у сучасному бізнес-середовищі. Рекомендації, викладені у роботі, щодо удосконалення системи управління витратами, можуть слугувати не лише внутрішнім інструментом для «ГЕРМЕС-1», а й стати цінним внеском у сучасні практики управління персоналом.

У контексті компанії «ГЕРМЕС-1» особливо актуальним виявився підхід до розгляду винагороди не тільки як витрат, але і як інвестиції у розвиток персоналу та підвищення його кваліфікації. Це важливо для забезпечення не тільки ефективної оплати праці, але й для стимулювання особистого і професійного росту співробітників.

Дослідження також вказало на необхідність впровадження сучасних інформаційних технологій для автоматизації процесів обліку та контролю витрат на оплату праці. Це може полегшити адміністративні завдання, зменшити ймовірність помилок та забезпечити більшу точність та прозорість у веденні обліку.

Важливим аспектом є також постійний моніторинг та адаптація системи управління витратами на оплату праці до змін в середовищі компанії. Це вимагає гнучкості та готовності до швидких змін у внутрішніх та зовнішніх

умовах. Такий підхід сприяє не лише утриманню конкурентоспроможності, але і підтримує високий рівень задоволеності персоналу.

Загалом, результати дослідження свідчать про актуальність теми та показують, що вивчення та оптимізація систем управління витратами на оплату праці в сучасних умовах є важливим завданням для досягнення стратегічних цілей компанії. Подальші наукові дослідження та вдосконалення практичних аспектів управління персоналом можуть сприяти розвитку цієї сфери та підвищенню ефективності бізнесу в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Давидов Г.М., Кужельний М.В. Аудит: підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: Знання, 2009. 495 с.
2. Безбатько О., Манакіна В. Удосконалення системи ОП: проблеми та шляхи вирішення. Довідник економіста. 2007. № 12. С. 70-74.
3. Бурденко І., Кравченко О., Шипунова О. Виплати працівникам: облік, аудит і автоматизація. Навчальний посібник для студентів. Суми: Університетська книга, 2009. 283 с.
4. Бутинець Ф.Ф., (Ред.). Бухгалтерський фінансовий облік: підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів. 8-ме вид., доп. і перероб. Житомир: ПП «Рута», 2009. 912 с.
5. Верига Ю.А., Зима Г.І. Бухгалтерський облік: нормативно-правові документи. Коментар: навч. пос. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 656 с. Верига Ю.А. Звітність підприємств: навчальний посібник / Ю.А. Верига, З.М. Левченко, І.Д. Ватуля. – 2-ге видання, доповнене і перероблене. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 776 с.
6. Виговський Г., Сорочкін В. Автоматизоване робоче місце менеджера. Навчальний посібник. Житомир: ЖДТУ, 2009. 263 с.
7. Власюк Н.І. Фінансовий аналіз. Київ: Магнолія-2006, 2010. 256 с.
8. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV <http://www.ligazakon.ua>.
9. Гринів Б.В. Економічний аналіз торговельної діяльності. Київ: ЦУЛ, 2011. 521 с.
10. Данилюк М.О., Лещій В.Р. Управління витратами на промислових підприємствах. Івано-Франківськ: ПП Супрун, 2016. 172 с.
11. Дерій В. Термін «витрати» та його трактування для потреб обліку і контролю. Галицький економічний вісник. 2010. № 1(26). С. 154-160. (Інформаційно-аналітичне забезпечення підприємницької діяльності).

12. Дерчин В.В., Кізім М.М. Теорія бухгалтерського обліку. За ред. В.В. Дерчина. Київ: Центр навчальної літератури, 2016. 352 с.
13. Дікань Л.В. Контроль і ревізія. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ: Знання, 2007. 327 с.
14. Драган О.І. Удосконалення методики формування витрат на виробництво продукції (послуг) на підприємствах м'ясної промисловості. Економіка, фінанси і право. 2016. № 2. С. 11-15.
15. Економічний аналіз і діагностика стану сучасного підприємства / Т.Д. Костенко, Є.О. Підгора, В.С. Рижиков, [та ін.]. 2-ге вид., перероб. та доп. Київ: Центр навчальної літератури, 2017. 400 с.
16. Єріна А.М. Статистичне моделювання та прогнозування: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2001. 170 с.
17. Збиранник О.М. Економічна сутність поняття витрат виробництва та їх класифікації в умовах сучасної економіки. Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Дніпропетровськ: ДНУ, 2016. Вип. 199: В 4 т. Том I. С. 177-182.
18. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: наказ Міністерства фінансів України від 30 листопада 1999 р. № 291 <http://www.ligazakon.ua>.
19. Катеринець Н. Облік праці за новими формами. Дебет-Кредит. 2019. № 5. С. 3-4.
20. Качмарик Я.Д. Витрати торговельного підприємства та шляхи їх оптимізації http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlts/17_4/174_Kaczmaryk_17_4.pdf
21. Кизим М.О., Забродський В.А., Зінченко В.А., Копчак Ю.С. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства: Монографія. Харків: «ІНЖЕК», 2003. 144 с.
22. Кірейцев Г.Г. Розвиток бухгалтерського обліку: теорія, професія, міжпредметні зв'язки: монографія. Житомир: ЖДТУ, 2007. 236 с.

23. Кодекс законів про працю в Україні, прийнятий Законом / РСР: від 10 грудня 1971 р. (зі змінами і доповненнями) <http://www.ligazakon.ua>.
24. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (зі змінами і доповненнями) <http://www.ligazakon.ua>.
25. Костишина Т. Конкуренстоспроможна система ОП: проблеми теорії та практики. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. 390 с.
26. Крамаренко Г.О., Чорна О.Є. Фінансовий аналіз. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 392 с.
27. Кучеренко Т.Є. Звітність підприємств: Підручник. За ред. В.С. Уланчука. Київ: Знання, 2008. 492 с.
28. Меліхова Т.О. Особливості документування обліку окремої галузі як джерела інформаційної безпеки. Вісник ХНУ імені В.Н. Каразіна. Серія «Економічна». Харків, 2011. № 970. С. 118-122.
29. Меліхова Т.О., Єременко М.Р. Концептуальні основи обліку заробітної плати та аналізу податкового навантаження для підвищення рівня фінансової безпеки підприємства. Економічний вісник Донбасу. Луганськ, 2012. Вип. 1 (27). С. 150-155.
30. Методика проведення поглибленого аналізу фінансово-господарського стану неплатоспроможних підприємств та організацій: наказ Агенства з питань запобігання банкрутству підприємств та організацій від 27 червня 1997 р., № 81 (зі змінами і доповненнями) <http://www.ligazakon.ua>.
31. Методичні рекомендації з аналізу і оцінки фінансового стану підприємств: наказ Центральної спілки споживчих товариств України від 28.07.2006 р., № 345 (зі змінами і доповненнями) <http://www.ligazakon.ua>.
32. Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку фінансових витрат: наказ Мінфіну України від 01.11.2010 р. №1300 <http://www.ligazakon.ua>.
33. Методичні рекомендації по застосуванню реєстрів бухгалтерського обліку: наказ Мінфіну України від 29.12.2000 р. № 356 (зі змінами і доповненнями) <http://www.ligazakon.ua>.

34. Методичні рекомендації щодо виявлення ознак неплатоспроможності підприємства та ознак дій з приховування банкрутства, фіктивного банкрутства чи доведення до банкрутства: наказ Міністерства економіки України від 17.01.2001 р., № 10 (зі змінами і доповненнями) <http://www.ligazakon.ua>.

35. Мних Є.В. Сучасний економічний аналіз: питання методології та організації. Бухгалтерський облік та аудит. 2006. №1. С. 55-61.

36. Мочерний С.В. Економічна теорія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: Видавничий центр «Академія», 2006. 640 с.

37. Немченко В.В., Хомутенко В.В., Хомутенко А.В. Практичний курс внутрішнього аудиту. К.: Центр учбової літератури, 2018. 240 с.

38. Нестеренко Ж.К., Череп А.В. Економічний аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства. К.: Центр навчальної літератури, 2016. 122 с.

39. Никифорак Я.Д., Никифорак В.А. До питання реформування оплати праці в Україні. Науковий вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету. Чернівці: АНТ Лтд,

40. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: наказ міністерства фінансів України від 30 листопада 1999 р. № 291 <http://www.ligazakon.ua>.

41. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI <http://www.ligazakon.ua>.

42. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: наказ міністерства фінансів України від 31 грудня 1999 р. № 318 <http://www.ligazakon.ua>.

43. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р., № 601 <http://www.ligazakon.ua>.

44. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 31 «Фінансові витрати»: наказ міністерства фінансів України від 28 квітня 2006 р. № 415 <http://www.ligazakon.ua>.

45. Полянська О.А., Шах М.В. Методичні аспекти автоматизації обліку, аналізу і аудиту праці і заробітної плати. Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів 3 грудня 2010 року. Відп. ред. З.В. Герасимчук. Луцьк : РВВ Луцького НТУ, 2010. 608 с.

46. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: закон України від 16 липня 1999 р., № 996-XIV (зі змінами і доповненнями) <http://www.ligazakon.ua>.

47. Про відпустки: закон України від 15.11.1996 р. (зі змінами і доповненнями) <http://www.ligazakon.ua>.

48. Про затвердження порядку подання фінансової звітності: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.02.2000 р. № 419 <http://www.ligazakon.ua>.

49. Про ОП: закон України від 20.04.1995 р. (зі змінами і доповненнями) <http://www.ligazakon.ua>.

50. Про охорону праці: закон України від 14.10.92 р. № 2694-XII (зі змінами і доповненнями) <http://www.ligazakon.ua>.

51. Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.92 р. № 442 (зі змінами і доповненнями) <http://www.ligazakon.ua>.

52. Прокопенко І.Ф., Ганін В.І. Методика і методологія економічного аналізу. К.: Центр учбової літератури, 2008. 430 с.

53. Руденко М.І., Шпак А.І. Розкриття інформації про власний капітал і зобов'язання у звітності. Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством : Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції. Частина 1 (м. Полтава, 23 квітня 2019 року). Полтава, 2019. 416 с. С. 200-201.

54. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства / Г.В. Савицька. – 3-тє вид., випр. і доп. К.: Знання, 2007. 668 с.
55. Сліпачук О. Графік документообігу з обліку праці та заробітної плати / О. Сліпачук. 2017. № 7. С. 20-28.
56. Соломонов С. Становлення системи оплати праці на підприємстві / С. Соломонов // Довідник економіста. - 2017. - № 6. - С. 73-77.
57. Сотченко Ю.К. Оплата праці та напрями її вдосконалення в умовах економічної кризи / Ю.К. Сотченко // Держава та регіони. Серія: Економіка і підприємництво. - 2016. - № 6. - С. 433-436.
58. Турило А.М. Управління витратами підприємства / А.М. Турило, Ю.Б. Кравчук, А.А. Турило. – К.: Центр навчальної літератури, 2016. – 120 с.
59. Управлінський облік / Аткинсон, Ентоні А., Банкер, Раджив Д., Каплан, Роберт С., Янг. – 3-є вид.: Пер англ. – М. : Вільямс, 2007. – 880 с.
60. Череп А. В. Удосконалення методики аудиту витрат виробництва на промисловому підприємстві http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekhp/2010_3/st10.pdf.
61. 1. Шкроміда В. В., Василюк М. М., Гнатюк Т. М. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання. Івано-Франківськ: Видавець Кушнір Г. М., 2016. 219 с.
62. Шкроміда В., Шкроміда Н., Кузишин І. Міжнародні ініціативи розвитку інтегрованої звітності бізнесу. Сталий розвиток економіки. 2024. № 2(49). С. 153-156. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-49-24>
63. Шкроміда В.В., Шкроміда Н.Я., Гнатюк Т.М. Інтегрована звітність у контексті інформаційного забезпечення ключових стейкхолдерів. Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. 2022. № 18. Т. 2. С. 23-30 DOI: <https://doi.org/10.15330/apred.2.18.23-30>»;
64. Щирба М. Т. Економіко-правові основи аудиту в Україні / М. Т. Щирба// Світ фінансів. - 2016. - №2. - С. 102-108.
65. Щодо форм фінансової звітності: роз'яснення Міністерства фінансів України від 20.06.2008 р. Україна. М-во фінансів. <http://www.liga.net>.

66. Янчева Л. Фінансова звітність в інформаційній системі управління / Л. Янчева, І. Чернікова, С. Ляшенко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2007. – № 6. – С. 57-61.

Додаток А

Головний бухгалтер Кузь Галина Михайлівна Код ДРФО: 2911513788 6FBCE80CC24794F0040000002C 2E060098001E00 КНЕДП "MASTERKEY" ТОВ "АРТ -МАСТЕР" Дата підпису: Відмітку часу не встановлено	Директор ПАЛАГНОК ВОЛОДИМИР МИХАЙЛОВИЧ Код ДРФО: 2428003475 6FBCE80CC24794F0040000002C 2E060098001E00 КНЕДП "MASTERKEY" ТОВ "АРТ -МАСТЕР" Дата підпису: Відмітку часу не встановлено	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО</td> </tr> <tr> <td>Зареєстрований №:</td> <td>9003821</td> </tr> <tr> <td>Код ЄДРПОУ:</td> <td>31345733</td> </tr> <tr> <td>Дата реєстрації:</td> <td>6FBCE80CC24794F0040000002C</td> </tr> <tr> <td>КНЕДП:</td> <td>2E060098001E00</td> </tr> </table>	ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО		Зареєстрований №:	9003821	Код ЄДРПОУ:	31345733	Дата реєстрації:	6FBCE80CC24794F0040000002C	КНЕДП:	2E060098001E00
ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО												
Зареєстрований №:	9003821											
Код ЄДРПОУ:	31345733											
Дата реєстрації:	6FBCE80CC24794F0040000002C											
КНЕДП:	2E060098001E00											

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
ПП "ГЕРМЕС-1"	за ЄДРПОУ	2024	01	1
Територія ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА ОБЛАСТЬ, КОЛОМІЙСЬКИЙ РАЙОН, С. СОПІВ	за КАТОТТГ	31345733		
Організаційно-правова форма господарювання Приватне підприємство	за КОПФГ	UA260801700900695		
Вид економічної діяльності Виробництво м'ясних продуктів	за КВЕД	99		
Середня кількість працівників, осіб		120		
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком		10.13		
Адреса, телефон 78217 Україна, Івано-Франківська область, Коломийський район, с. Сопів, вул. Лісова, 7		37910		

1. Баланс на 31.12.2023 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1001	-	-
Основні засоби:	1010	2 499.6	2 340.0
первісна вартість	1011	4 559.3	4 559.3
знос	1012	(2 059.7)	(2 219.3)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	2 499.6	2 340.0
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	3 374.0	2 368.0
у тому числі готова продукція	1103	6.8	6.2
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	802.2	411.8
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	656.1	452.0
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	964.3	969.2
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	112.4	7.3
Витрати майбутніх періодів	1170	2 586.2	2 586.2
Інші оборотні активи	1190	327.6	1 114.8
Усього за розділом II	1195	8 822.8	7 909.3
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	11 322.4	10 249.3

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	3 238.5	3 238.5
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	765.4	1 140.1
Неоплачений капітал	1425	(0.0)	(-)
Усього за розділом I	1495	4 003.9	4 378.6
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	248.4	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 731.0	2 154.2
розрахунками з бюджетом	1620	83.0	97.2
у тому числі з податку на прибуток	1621	61.9	82.2
розрахунками зі страхування	1625	6.3	0.0
розрахунками з оплати праці	1630	59.7	59.2
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	3 847.2	3 033.1
Усього за розділом III	1695	5 975.6	5 343.7
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1900	11 322.4	10 249.3

2. Звіт про фінансові результати

за Рік 2023

р.

Форма № 2-м Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	10 535.9	11 762.0
Інші операційні доходи	2120	80.3	80.3
Інші доходи	2240	263.2	178.6
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	10 879.4	12 020.9
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(9 282.9)	(9 898.8)
Інші операційні витрати	2180	(1 139.6)	(1 521.1)
Інші витрати	2270	(-)	(257.2)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(10 422.5)	(11 677.1)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	456.9	343.8
Податок на прибуток	2300	(82.2)	(61.9)
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	374.7	281.9

Керівник

_____ (підпис)

Палагнюк Володимир Михайлович

_____ (ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

_____ (підпис)

Кузь Галина Михайлівна

_____ (ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

Додаток Б

Головний бухгалтер
Кузь Галина Михайлівна
Код ДРФО: 2911513788
6FVCE80CC24794F0040000002C
2E0600FFD21B00
КНЕДП "MASTERKEY" ТОВ "АРТ
-МАСТЕР"
Дата підпису: Відмітку
часу не встановлено

Директор
ПАЛАГНЮК ВОЛОДИМИР
МИХАЙЛОВИЧ
Код ДРФО: 2428003475
6FVCE80CC24794F0040000002C
2E0600FFD21B00
КНЕДП "MASTERKEY" ТОВ "АРТ
-МАСТЕР"
Дата підпису: Відмітку
часу не встановлено

ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО
"ГЕРМЕС-1"
Зареєстрований №: 9003854063
Код ЄДРПОУ: 31345733
Дата реєстрації: 2019-04-04
6FVCE80CC24794F0040000002C
2E0600FFD21B00
КНЕДП "MASTERKEY" ТОВ "АРТ
-МАСТЕР"
Дата підпису: Відмітку
часу не встановлено

Фінансова звітність малого підприємництва

Підприємство
ПП "ГЕРМЕС-1"

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

Територія **ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА ОБЛАСТЬ,
КОЛОМИЙСЬКИЙ РАЙОН, С. СОПІВ**

за КАТОТТГ

Організаційно-правова
форма господарювання **Приватне підприємство**

за КОПФГ

Вид економічної діяльності **Виробництво м'ясних продуктів**

за КВЕД

Середня кількість
працівників, осіб **20**

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон **78217 Україна, Івано-Франківська область, Коломийський
район, с. Сопів, вул. Лісова, 7**

КОДИ		
2023	01	1
31345733		
UA260801700900695		
99		
120		
10.13		

1. Баланс на 31.12.2022 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	99.1	-
Основні засоби:	1010	2 560.1	2 499.6
первісна вартість	1011	4 460.2	4 559.3
знос	1012	(1 900.1)	(2 059.7)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	2 659.2	2 499.6
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	3 546.5	3 374.0
у тому числі готова продукція	1103	7.4	6.8
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	610.0	802.2
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	374.4	656.1
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	186.9	964.3
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	131.3	112.4
Витрати майбутніх періодів	1170	2 586.2	2 586.2
Інші оборотні активи	1190	1.0	327.6
Усього за розділом II	1195	7 436.3	8 822.8
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	10 095.5	11 322.4

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	3 238.5	3 238.5
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	483.5	765.4
Неоплачений капітал	1425	(812.3)	(-)
Усього за розділом I	1495	2 909.7	4 003.9
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	2 256.8	1 342.9
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	0.0	248.4
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	933.9	1 731.0
розрахунками з бюджетом	1620	59.9	83.0
у тому числі з податку на прибуток	1621	34.2	61.9
розрахунками зі страхування	1625	8.6	6.3
розрахунками з оплати праці	1630	56.2	59.7
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	3 870.4	3 847.2
Усього за розділом III	1695	4 929.0	5 975.6
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	10 095.5	11 322.4

2. Звіт про фінансові результати за Рік 2022

р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	11 762.0	5 524.6
Інші операційні доходи	2120	80.3	80.3
Інші доходи	2240	178.6	586.7
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	12 020.9	6 191.6
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(9 898.8)	(4 668.8)
Інші операційні витрати	2180	(1 521.1)	(1 165.9)
Інші витрати	2270	(257.2)	(167.2)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(11 677.1)	(6 001.9)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	343.8	189.7
Податок на прибуток	2300	(61.9)	(34.2)
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	281.9	155.5

Керівник

(підпис)

Палагнюк Володимир Михайлович

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

Кузь Галина Михайлівна

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

ПП "Гермес-1"

Код 31345733

Затверджено

штат в кількості 19 одиниць з
місячним ФОП 150100,00 грн.

Директор

Головний бухгалтер



Штатний розпис ПП "Гермес-1"
Вводиться в дію з 01 січня 2024 року

№ п/п	Найменування посад і професій	Код КП за Класифікацією тором професій	Кількість штатних одиниць		Посадові оклади, грн.	Надбавки 25% гірські, грн.	Місячний фонд заробітної плати, грн.
	Директор	1210.1	1	6825,00	7280,00	1820,00	9100,00
2	Гол. бухгалтер	1231	1	6672,00	7120,00	1780,00	8900,00
3	Завідувач виробництва	1225	1	6560,00	6976,00	1744,00	8720,00
4	Юристконсульт	2429	1	6512,00	6928,00	1732,00	8660,00
5	Завідувач складу	1226.2	1	5920,00	6288,00	1572,00	7860,00
6	Менеджер(управитель) із збуту	1475,4	1	5920,00	6288,00	1572,00	7860,00
7	Комірник	9411	1	5888,00	6240,00	1560,00	7800,00
8	Жилувальник м'яса та субпродуктів	9322	1	5712,00	6080,00	1520,00	7600,00
	Водій автотранспортних засобів	8322	3	5712,00	6080,00	1520,00	22800,00
#	Складач фаршу	7411	1	5712,00	6080,00	1520,00	7600,00
#	Формувальник ковбасних виробів	7411	1	5712,00	6080,00	1520,00	7600,00
#	Обвалювальник м'яса	7411	1	5712,00	6080,00	1520,00	7600,00
#	Апаратник термічного оброблення ковбасних виробів	8271	1	5712,00	6080,00	1520,00	7600,00
#	Механік	3115	1	5712,00	6080,00	1520,00	7600,00
#	Забивач худоби	7411	1	5712,00	6080,00	1520,00	7600,00
#	Сторож	9152	1	5712,00	6080,00	1520,00	7600,00
#	Підсобний робітник	9322	1	5712,00	6080,00	1520,00	7600,00
	Всього		19		X	X	150100,00