

Міністерство освіти і науки
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

для здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

**ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ
ПРАЦІ ТА АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

виконала:

студент спеціальності
071 “Облік і оподаткування”
Бойчук Тетяна Романівна

науковий керівник:

д.е.н., проф. Баланюк І.Ф.

рецензент:

Івано-Франківськ – 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	6
1.1 Сутність та значення розрахунків з оплати праці підприємства	6
1.2 Основні функції та завдання обліку та аналізу розрахунків з оплати праці	15
1.3 Нормативно-методичне забезпечення розрахунків з оплати праці	24
Висновок до розділу 1	33
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА.....	34
2.1 Організація облікових процесів розрахунків з оплати праці	34
2.2 Методика обліку розрахунків з оплати праці підприємства	42
2.3 Напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці	52
Висновок до розділу 2.....	61
РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ	62
3.1 Організація аналітичних процесів оплати праці на підприємстві	62
3.2 Оцінка фонду оплати праці на підприємстві	70
3.3 Шляхи удосконалення проведення аналізу фонду оплати праці.....	80
Висновок до розділу 3.....	89
ВИСНОВКИ	90
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	94
ДОДАТКИ	98

ВСТУП

Актуальність теми. Організація обліку та аналізу розрахунків із заробітної плати персоналу є невід’ємною складовою діяльності будь-якого підприємства, оскільки це основне джерело доходу для працівників. Такі виплати дозволяють контролювати ефективність використання трудових ресурсів у процесі виробництва та слугують важливим інструментом в управлінні економікою підприємства.

Розвиток соціально-трудових відносин значною мірою залежить від рівня виплат працівникам підприємства. Для поліпшення цих відносин політика грошових доходів суспільства повинна базуватися на реальній вартості праці, що допоможе усунути існуючі диспропорції на ринку праці та підвищити мотивацію в трудових відносинах. Виплати працівникам, як у минулому, так і в сучасності та майбутньому, залишатимуться ключовим аспектом господарської діяльності. Обрана тема дослідження є актуальною, оскільки організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці має значний вплив на ефективність роботи підприємства, підвищення продуктивності праці та збереження трудового колективу.

Проблемні питання організації і методики обліку розрахунків з оплати праці та аналізу фонду оплати праці досліджували багато відомих економістів, зокрема: Бутинець Ф. Ф., Грішнова О. А., К. Маркс, Міклуха О. Л., Олійник І. В., Сука Л. К., Хомин Р. Я., Яременко Л. М. та інші. Аналіз зазначених наукових праць свідчить про те, що облік та аналіз розрахунків із заробітної плати персоналу є актуальними і дискусійними питаннями. Головним показником успішності підприємства ці аспекти повинні розглядатися як центральні елементи, які відіграють ключову роль у його формуванні та подальшому розвитку. Проте сучасний ринок праці вимагає проведення подальших досліджень та детального аналізу, що включає розробку рекомендацій щодо визначення економічного змісту заробітної плати та формування нових принципів відповідно до цих досліджень.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у детальному вивченні організації і методики обліку розрахунків з оплати праці та аналізу фонду оплати праці підприємства, а також у порівнянні теоретичних аспектів із практикою. Для досягнення зазначеної мети потрібно виконати такі завдання:

- дослідити сутність та значення розрахунків з оплати праці підприємства;
- визначити основні функції та завдання обліку та аналізу розрахунків з оплати праці;
- виокремити нормативно-методичне забезпечення розрахунків з оплати праці
- розкрити організацію облікових процесів розрахунків з оплати праці;
- визначити методику обліку розрахунків з оплати праці підприємства;
- розробити напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці;
- розкрити організацію аналітичних процесів оплати праці на підприємстві;
- провести оцінку фонду оплати праці на підприємстві;
- розробити шляхи удосконалення проведення аналізу фонду оплати праці.

Об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження виступають господарські операції, пов'язані з організацією і методикою обліку розрахунків з оплати праці та аналізом фонду оплати праці у ТОВ “АО-ОЙЛ”.

Предмет дослідження. Предметом дослідження встановлено теоретичні та організаційно-методичні засади організації і методики обліку розрахунків з оплати праці та аналізу фонду оплати праці досліджуваного підприємства.

Методи дослідження. У процесі написання магістерської роботи були використані такі методи дослідження: діалектичний метод наукового пізнання – для аналізу сутності заробітної плати; метод синтезу – для визначення взаємозв'язків між суб'єктами трудових відносин; графічний

метод – для візуалізації отриманих результатів; абстрактно-логічний метод – для узагальнення висновків і формулювання пропозицій.

Наукова новизна отриманих результатів. Структуровано та об'єднано підходи до визначення поняття “заробітна плата”. Запропоновано розглядати її як складову фінансової мотивації працівників, яка залежить від їхньої кваліфікації, а також від якісних і кількісних показників виконаної роботи, відображаючи взаємини між роботодавцем і найманими працівниками. Окрім того, розроблено шляхи удосконалення обліку та аналізу фонду оплати праці, які є доцільними у сучасних умовах господарювання.

Практичне значення отриманих результатів. Доведено важливість вивчення та подальшого розвитку розрахунків із заробітної плати з урахуванням основних елементів, систем, форм і суб'єктів, які підлягають впливу зовнішніх та внутрішніх факторів. Практична значущість отриманих у кваліфікаційній роботі результатів полягає в тому, що висновки та рекомендації щодо удосконалення облікових і аналітичних процесів у ТОВ “АО-ОЙЛ” сприятимуть підвищенню ефективності управління продуктивності праці цього підприємства.

Апробація результатів роботи. Результати кваліфікаційного дослідження впроваджено в господарську діяльність ТОВ “АО-ОЙЛ”, апробовано на VIII Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 65-річчю ВП НУБіП України “Бережанський агротехнічний інститут” (м. Бережани, 10 квітня 2024 р.). Також за результатами дослідження опубліковано статтю у науковому фаховому журналі “Актуальні проблеми розвитку економіки регіону” (2024 р. Вип. 20. Т. 2.).

Обсяг та структура дослідження. Кваліфікаційна робота містить вступ, три розділи, висновки та рекомендації, список використаної літератури та додатки. Робота складається з 101 сторінки і містить 13 таблиць, 8 рисунків і 2 додатки. Список літератури налічує 47 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Сутність та значення розрахунків з оплати праці підприємства

В сучасних умовах глобалізації та швидкого технологічного розвитку питання оплати праці на підприємствах набуває особливого значення, визначаючи якість життя працівників, конкурентоспроможність компаній та їхню стійкість на ринку. Сутність розрахунків з оплати праці полягає не лише в передачі фінансового еквіваленту за виконану роботу, а й у визначенні взаємозв'язку між вкладом працівника та досягненнями підприємства. Ефективна система оплати праці сприяє залученню та утриманню висококваліфікованих кадрів, мотивації до професійного росту та творчого внеску в загальний успіх організації.

В контексті економічної динаміки та конкуренції розрахунки з оплати праці набувають стратегічного характеру, оскільки вони впливають на ефективність управління та розвитку бізнесу. Справедливість та прозорість у визначенні заробітної плати визначають корпоративний клімат, збільшують лояльність працівників та зменшують конфліктність у колективі. Тому розгляд аспектів сутності та значення розрахунків з оплати праці дозволяє глибше розуміти основні принципи формування оплати праці та її вплив на розвиток сучасного бізнесу.

Ефективність функціонування підприємства визначається не лише формуванням, але й раціональним використанням його ресурсів та факторів виробництва. Найсуттєвішими з них є земля, праця, капітал і підприємництво, які можна умовно поділити на дві значущі групи: власність (земля, капітал) та людські здібності (праця, підприємництво) [1, с. 111].

З метою забезпечення ефективної продуктивності персоналу, компанії повинні створювати сприятливі умови, які стимулюють співробітників до підвищення ефективності, досягнення поставлених цілей та вдосконалення

командної взаємодії. Одним з ключових чинників є оплата праці, яка виступає винагородою за трудовий внесок працівника. У сучасному бізнес-середовищі керівництво на всіх рівнях компанії, від керівника до генерального директора, прагне не лише винагороджувати працівників, але й вдосконалювати та модернізувати підходи до оплати праці для підвищення мотивації та результативності.

Для того щоб побудувати сучасну структуру заробітної плати або оновити існуючу, важливо провести детальне вивчення поняття заробітної плати, яке було предметом досліджень багатьох вчених. Наприклад, висвітлення поглядів вчених щодо заробітної плати вказує на її різноманітні аспекти. Бутинець Ф.Ф. розглядає заробітну плату як винагороду, яку отримують працівники у вигляді перетвореної форми вартості і ціни праці [2, с. 70].

Грішнов О.А. підкреслює, що заробітна плата не лише є фактором собівартості продукції, але й виступає основним чинником, який забезпечує реальний прибуток працівникам для досягнення оптимальних результатів [3].

На думку Тимош М.І., заробітну плату слід розглядати як економічну категорію, яка відображає відносини між роботодавцем і працівником з точки зору розподілу в ново конструйованій вартості [4, с. 54].

Яременко Л.М. розглядає заробітну плату як грошовий дохід найманих працівників, що залежить від обсягу праці, витраченої на створення матеріального чи конкретного продукту, або витрат робочого часу на надання послуги [5, с. 190].

У своєрідному підході до трактування заробітної плати Маркс К. визначав цю категорію як грошове вираження вартості товару “робоча сила”, стверджуючи, що заробітна плата “є перетвореними формами вартості або ціни робітників” [6, с. 86]. З цієї перспективи ключовою умовою формування заробітної плати є визначення рівня оплати праці через виробництво, попит та пропозицію товарів.

Згідно із Законом України “Про оплату праці”, заробітна плата означає винагороду, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу в рамках трудового договору, переважно у грошовій формі [7].

Ми поділяємо висловлену точку зору, що заробітна плата представляє собою компенсацію, яку підприємство виплачує працівнику за витрачений час та зусилля під час здійснення конкретної праці, спрямованої на отримання матеріальних вигод та надання послуг. Це важлива складова економічної мотивації працівника, яка залежить від його кваліфікації, якісних та кількісних показників виконаної роботи і відображає взаємовідносини між роботодавцем і працівником. Узагальнення та систематизація вище наведених концепцій до тлумачення заробітної плати наведено у Додатку А.

Відповідно до чинного законодавства, система заробітної плати на підприємстві може бути розділена на три основні складові: основну заробітну плату, додаткову заробітну плату та інші виплати за результатами роботи та компенсації (рис. 1.1).

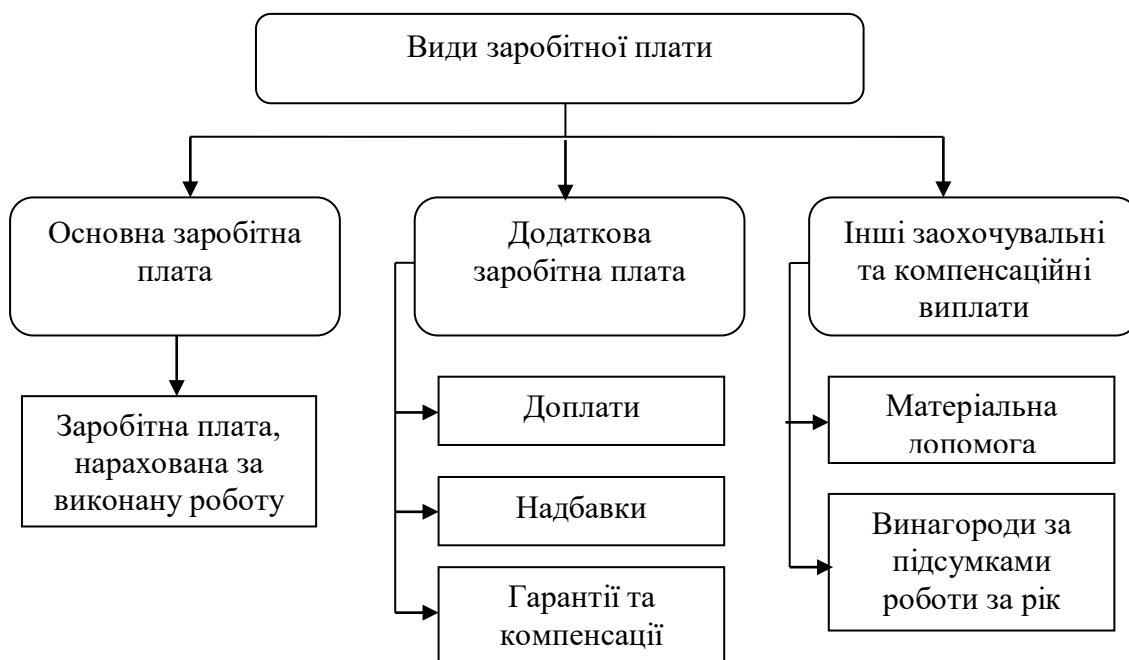


Рис. 1.1 Основні види заробітної плати підприємств

Джерело: сформовано автором.

Основна заробітна плата в компанії визначається відповідно до продуктивності працівника, враховуючи час, ефективність, характер виконуваної роботи, стаж і інші аспекти. Ця частина заробітної плати включає в себе як погодинну, так і одиничну оплату праці. Погодинна оплата обчислюється на основі окладу, тарифікаційної системи та реєстрації робочого часу за конкретний період. Для розрахунку нормативної заробітної плати необхідні дані, що містять інформацію про виробництво та цінові параметри.

Більшість складових заробітної плати враховує об'єктивні умови виробництва і праці, такі як різниця в кваліфікації працівників, складність та відповідальність роботи, а також суспільно нормальне навантаження, що формується під впливом умов праці та їхньої інтенсивності [8, с. 121].

Додаткова оплата є формою компенсації для працівників за виконання роботи понад стандартний робочий час, спрямована на підвищення прибутковості компанії. Це може включати премії, надбавки, гарантії та пенсійні виплати, передбачені законодавством. Додаткові виплати розраховуються на основі середнього рівня заробітної плати, таблиці обліку робочого часу та відповідних документів, що підтверджують факт додаткової праці працівників.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати представляють собою значні грошові компенсації, які виплачуються працівникам і не підпадають під чинне законодавство. Ці виплати охоплюють різноманітні форми фінансової допомоги, залежно від результатів діяльності працівників протягом року.

Рівень заробітної плати в компанії визначається рядом факторів, серед яких важливі:

1. Продуктивність підприємства – ефективність та результативність виробничого процесу.
2. Зміна потреб у талантах – адаптація до змін в ринковій вартості та вимогах до спеціалістів.

3. Динаміка безробіття – вплив рівня безробіття на конкуренцію на ринку праці.

4. Варіативність кошика – різноманіття видів та рівнів компенсації, які пропонуються компанією.

5. Вплив профспілок – роль та вплив профспілкових організацій у формуванні умов праці та заробітної плати.

6. Кореляції між ринками праці та ринками товарів і послуг – взаємозв'язок між ринковою кон'юнктурою і заробітною платою.

7. Вплив державних органів – регулювання та податкова політика, які впливають на заробітну плату та витрати підприємства.

Результати діяльності підприємства становлять один із ключових чинників, що визначає рівень заробітної плати. Зміни в цих результатах можуть впливати на рішення щодо підтримання чи зниження заробітної плати працівників. У випадку негативних змін у фінансових показниках компанії може виникнути потреба в зменшенні витрат, включаючи витрати на оплату праці. З іншого боку, позитивні зміни можуть створити умови для підвищення рівня заробітної плати працівників.

Розвиток технологій призводить до автоматизації багатьох робочих процесів, що може призвести до змін у структурі зайнятості та видів робіт. Велика кількість робочих місць, які раніше виконували люди, тепер може бути замінена автоматизованим обладнанням. Це може призвести до необхідності перекваліфікації працівників, а також до змін у структурі заробітної плати відповідно до нових вимог ринку праці.

Вплив безробіття на формування заробітної плати може мати лінійний характер, де зростання рівня безробіття призводить до зниження пропозицій заробітної плати фірмами. Це пояснюється тим, що при високому рівні безробіття попит на робочу силу менше за її пропозицію, що призводить до зайвого працівника на ринку і зниження вартості праці. Зміни у вартості споживчого кошика також мають прямий вплив на рівень заробітної плати, і

розширення споживчого кошика може сприяти підвищенню мінімальної заробітної плати.

Одним із основних методів впливу профспілок на заробітну плату є укладання колективних договорів з компаніями на певний період часу, частіше від одного до трьох років. Ці договори визначають номінальну заробітну плату, індексовану для врахування певного рівня, який має підтримуватися, або змін у рівні інфляції. Це дозволяє забезпечити певний рівень захисту вартості праці протягом дії договору.

Коли ринок товарів і послуг насичується продукцією підприємства змушені адаптуватися, часто шляхом скорочення виробництва, що прямо впливає на рівень заробітної плати працівників, зокрема, через чисельність і зменшення персоналу. В цьому контексті державне регулювання стає ключовим елементом. Встановлення мінімальної заробітної плати для працівників і контроль за її дотриманням стає одним із інструментів. Мінімальна заробітна плата визначає законний рівень оплати праці за просту і нескладну роботу, який не може бути нижчим для місячної або погодинної праці (обсяг робіт) [9, с. 83]. Таке регулювання трудових відносин сприяє вирішенню питань трудових конфліктів і утриманню стабільності в сфері праці.

Важливим компонентом системи оплати праці є конструкція системи преміювання, яка виступає ключовим зв'язком між принципами рівномірності преміювання та тарифної системи. Ця конструкція служить інструментом для досягнення визначених якісних показників функціонування організації і встановлюється шляхом вивчення зв'язку між оплатою праці та її кількісними, якісними та ефективними показниками.

При організації системи оплати праці слід дотримуватись ряду принципів та узгоджень, включаючи:

- правовстановлюючі документи, які регулюють норми оплати праці та права працівників;

- угоди на державному рівні, які визначають загальні стандарти оплати праці та соціальні гарантії;
- галузеві та регіональні угоди, які враховують особливості конкретної галузі чи регіону;
- трудовий договір, який уточнює умови оплати праці між працівником і роботодавцем [10, с. 20].

Організація та процес нарахування та виплати заробітної плати працівникам на підприємствах різних форм власності регулюються різними формами та системами оплати праці. Ці системи та форми оплати праці встановлюють зв'язок між виконаною роботою працівника, її якістю, кількістю та продуктивністю, визначаючи оцінку праці та розмір оплати праці.

Структура заробітної плати на підприємствах може визначатися різними частинами, такими як умовно-постійна (тарифний оклад, оклад) або змінна (штучний виробіток, премія) [12, с. 33], в залежності від того, як саме нараховується заробітна плата. Системи та форми оплати праці взаємодоповнюються і є механізмами для визначення розміру заробітної плати, яка виплачується кожному працівнику у компанії. Система оплати праці – це сукупність норм, що визначають розміри заробітної плати та співвідношення винагороди, сформована відповідно до законів та інших нормативних документів.

Форми та системи оплати праці представлені на рис. 1.2. Структуру ставок заробітної плати можна розділити на дві категорії: відрядна та тимчасова робота. Відрядна форма оплати праці передбачає, що вартість виконаної праці працівника залежить від кількості виробленої продукції (праці, послуг), а роботодавець встановлює відрядну ціну за конкретну одиницю продукції (праці, послуг), враховуючи якість та ступінь складності умов праці [13, с. 63].

Форми та системи оплати праці представлені на рис. 1.4. Структуру ставок заробітної плати можна розділити на дві категорії: відрядна та

погодинна форма. Відрядна форма оплати праці передбачає, що вартість виконаної праці працівника залежить від кількості виробленої продукції (праці, послуг), а роботодавець встановлює відрядну ціну за конкретну одиницю продукції (праці, послуг), враховуючи якість та ступінь складності умов праці.

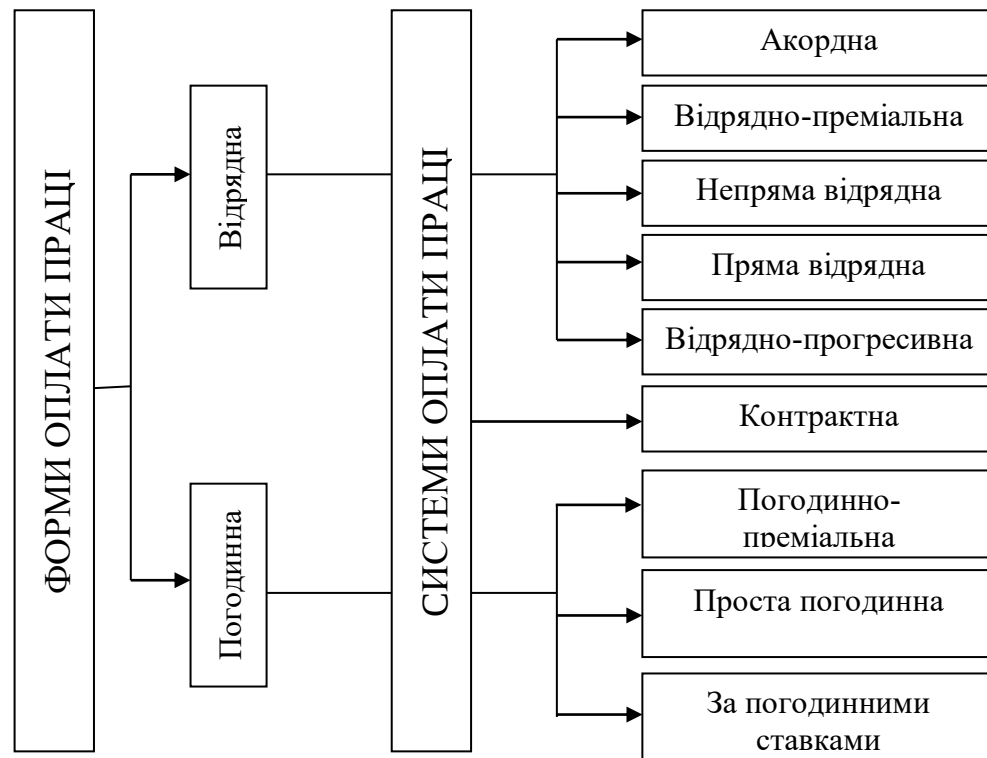


Рис. 1.2 Форми і системи оплати праці

Джерело: сформовано автором.

Основною умовою застосування відрядної форми оплати праці є наявність кількісних показників праці. Для впровадження цієї форми оплати праці необхідно заздалегідь встановити норми виробітку, вести чіткий облік виконання робіт, переконатися, що всі процеси не негативно впливають на якість продукції, не призводять до погіршення технічних процесів та забезпечують безпеку. Також важливо проводити ретельний контроль за ефективністю використання сировини та матеріалів у процесі виробництва.

Основною умовою застосування відрядної форми оплати праці є наявність кількісних показників праці. Для впровадження цієї форми оплати

праці необхідно заздалегідь встановити норми виробітку, вести чіткий облік виконання робіт, переконатися, що всі процеси не негативно впливають на якість продукції, не призводять до погіршення технічних процесів та забезпечують безпеку. Також важливо проводити ретельний контроль за ефективністю використання сировини та матеріалів у процесі виробництва.

Вид погодинної форми оплати праці визначається кількістю відпрацьованих годин за певним обсягом робіт, тарифною ставкою або посадовим окладом. Погодинна оплата використовується, коли характер або зміст виробничої діяльності часто змінюється, і замовлення не мають фіксованої вартості, що робить стандартизацію виконуваних робіт недоречною чи неможливою (наприклад, в ремонті, технічному обслуговуванні обладнання, дослідженнях та розробках). Завдяки сучасній техніці можна відповісти на зростаючі вимоги до точності, чистоти обробки та загальної якості продукції.

Погодинна оплата праці, відмінно від відрядної, є більш ефективним і простим способом врахування цих вимог. Зазвичай вона застосовується до керівників, спеціалістів та службовців і формується за місячним принципом (тариф). Кожна із зазначених вище форм оплати праці включає в себе декілька систем, які підприємства обирають з урахуванням своїх організаційно-виробничих особливостей. До числа таких систем оплати праці відносять пряму систему, непряму систему, преміювальну систему, контрактну систему, акордну систему та інші.

Заробітна плата виступає важливим мотивуючим фактором для корпоративної діяльності. Вибір конкретної форми оплати та системи оплати визначає ефективність і результативність корпоративної діяльності. Цей аспект стає ключовим у визначенні мотивації працівників, їхнього залучення до досягнення корпоративних цілей та підвищення загального рівня продуктивності.

Заробітна плата, як мотивуючий чинник, не лише впливає на енергійність та завзятість працівників, але й має суттєвий вплив на їхню

затримку на роботі та загальний ступінь відданості компанії. Вибір оптимальної форми та системи оплати враховує не лише фінансові аспекти, а й відображає корпоративні цінності та підходи до взаємодії з персоналом. Дієві механізми стимулювання через оплату праці сприяють не лише індивідуальному розвитку працівників, але й формують сприятливу робочу атмосферу, де кожен член команди відчуває свою важливість та внесок у загальний успіх підприємства.

1.2 Основні функції та завдання обліку та аналізу розрахунків з оплати праці

Розрахунки з оплати праці є ключовою складовою управління людськими ресурсами на підприємстві та відіграють важливу роль у забезпеченні справедливої та ефективної системи винагородження працівників. Основні функції та завдання обліку та аналізу цих розрахунків стають ключовими компонентами стратегічного управління персоналом, спрямованого на досягнення корпоративних цілей та забезпечення високої продуктивності праці.

На перший погляд, розрахунки з оплати праці можуть здатися рутинною задачею в кожному підприємстві. Проте, їхнє належне виконання вимагає вдосконаленої системи обліку та аналізу, щоб забезпечити справедливість, прозорість та ефективність в усьому процесі управління персоналом. У цьому контексті, вивчення основних функцій та завдань обліку та аналізу розрахунків з оплати праці стає важливим етапом для підприємств, що прагнуть оптимізувати свою роботу з персоналом та забезпечити взаємозв'язок між винагородженням праці та стратегічними цілями організації.

Оскільки категорії оплати праці виконують важливі функції, вони мають суттєвий вплив на економіку, як показано на рисунку 1.3. Перша і найбільш фундаментальна з усіх цих функцій – це функція відтворення, в

якій заробітна плата виступає як джерело відтворення робочої сили. Цей аспект лежить в основі оцінки товарів, праці та послуг. Принцип її реалізації полягає в гарантуванні нормального життя людини шляхом залучення її до праці.

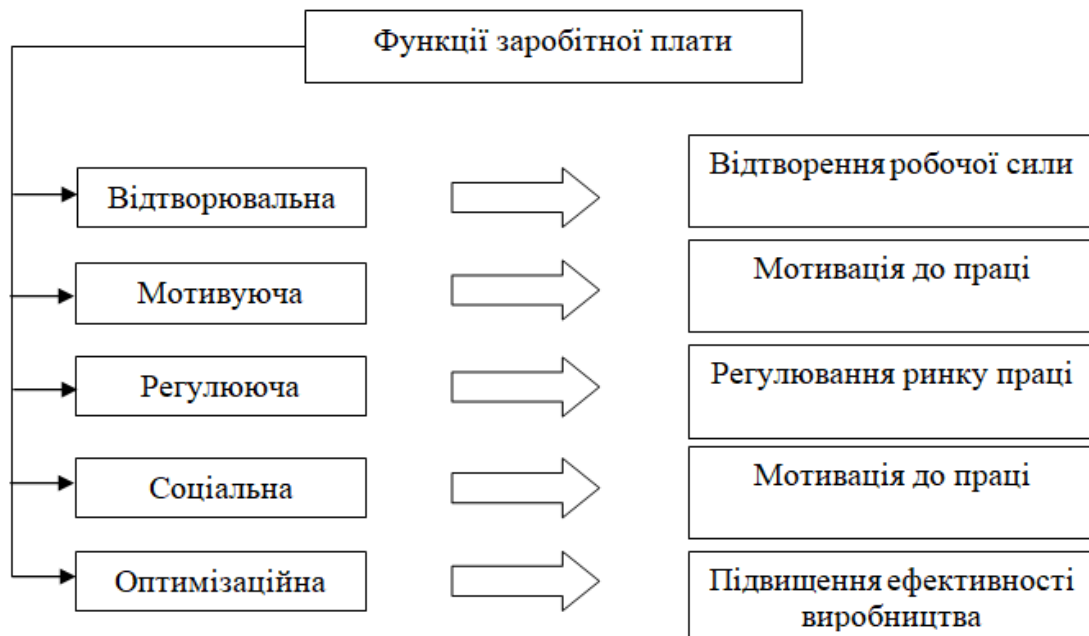


Рис. 1.3 Функції заробітної плати

Джерело: сформовано автором.

Функція відтворення заробітної плати – це ключовий аспект економічної системи, який визначає роль заробітної плати в забезпеченні життєдіяльності і функціонуванні робочої сили [14, с. 128]. Основна ідея полягає в тому, що заробітна плата відіграє роль джерела доходу для працівників, а цей дохід використовується для задоволення основних потреб і підтримання життєдіяльності працівників.

Функція відтворення заробітної плати включає в себе кілька аспектів:

1. **Забезпечення життєдіяльності.** Заробітна плата забезпечує працівникам фінансові ресурси для закупівлі основних потреб, таких як харчування, житло, освіта, охорона здоров'я та інші необхідності для життя.

2. **Соціальне відтворення.** Частка доходу, отриманого у вигляді заробітної плати, використовується для соціального забезпечення та розвитку

суспільства. Це включає витрати на освіту, культуру, медичні послуги та інші сфери, що сприяють розвитку людського капіталу та соціального благополуччя.

3. Стимулювання праці. Заробітна плата виступає як фактор мотивації для працівників. Висока оплата може сприяти підвищенню працездатності, підвищенню кваліфікації та стимулюванню інноваційної діяльності. Отже, функція відтворення заробітної плати є основною складовою економічної системи, яка визначає соціальний та економічний розвиток суспільства.

Мотивуюча функція заробітної плати грає важливу роль у стимулюванні працівників до більш ефективної та продуктивної діяльності в організації. Ця функція визнається як один із ключових елементів системи мотивації працівників і може мати значущий вплив на результативність компанії [15, с. 47]. Декілька аспектів мотивуючої функції заробітної плати може бути виділено:

1. Матеріальна винагорода за працю. Заробітна плата виступає як пряма матеріальна винагорода за виконану працю працівника. Завдяки цій формі винагороди працівник отримує конкретні матеріальні ресурси, які може використовувати для задоволення своїх потреб та бажань.

2. Стимулювання досягнення цілей. Висока заробітна плата може слугувати стимулом для працівників до досягнення поставлених цілей та завдань. Чим більше працівник вкладає зусиль у свою роботу, тим вища ймовірність отримання відповідної винагороди.

3. Конкурентоспроможність на ринку праці. Заробітна плата впливає на конкурентоспроможність компанії на ринку праці. Компанії, які пропонують привабливі умови оплати, можуть легше залучати та утримувати висококваліфікованих працівників.

4. Мотивація для саморозвитку. Заробітна плата може бути пов'язана з можливостями професійного та особистісного розвитку працівників. Можливість отримання високооплачуваних позицій та зростання кар'єри може стати мотивуючим фактором для саморозвитку. Загальною метою

мотивуючої функції заробітної плати є створення стимулів для працівників та підвищення їхньої працездатності, що сприяє досягненню корпоративних цілей та успіху компанії.

Регулююча функція заробітної плати визначає роль цього елемента в системі економіки та організації, спрямовану на забезпечення рівноваги та вирівнювання різних аспектів ринку праці [16, с. 111]. Ця функція включає в себе кілька важливих аспектів:

1. Соціальна рівність. Заробітна плата є інструментом для забезпечення соціальної рівності серед працівників. Це виявляється у встановленні мінімальних рівнів зарплати, що гарантує достойний рівень життя працівників та запобігає соціальним нерівностям.

2. Коригування економічних нерівностей. Заробітна плата може бути використана для коригування економічних нерівностей серед різних сегментів ринку праці або різних галузей економіки. Регулюючи рівень зарплати в певних галузях, можна впливати на їхній розвиток та конкурентоспроможність.

3. Управління інфляцією. Заробітна плата має важливий вплив на інфляцію в країні. Регулювання рівня зарплати може слугувати інструментом для управління інфляційними процесами, забезпечуючи стабільність цін та покращення економічного клімату.

4. Адаптація до змін у соціально-економічних умовах. Заробітна плата також використовується для адаптації до змін в економіці та соціумі [17, с. 251]. Зміни в рівнях зарплат можуть відбуватися відповідно до змін у попиті та пропозиції на ринку праці, інновацій у виробництві, або змінення соціальних стандартів. Регулююча функція заробітної плати має на меті створювати економічну стабільність, забезпечувати справедливість у винагородженні, та сприяти ефективному функціонуванню ринку праці.

Соціальна функція заробітної плати визначає роль цього елемента у системі соціальних відносин та сприяння вирішенню соціальних завдань. Ця функція включає кілька важливих аспектів:

1. Забезпечення матеріального благополуччя. Однією з основних соціальних функцій заробітної плати є забезпечення працівникам достатнього рівня матеріального благополуччя. Висока заробітна плата дозволяє людям забезпечувати себе та свої родини необхідними товарами та послугами, отримувати якісну освіту, медичний сервіс та інші соціальні блага.

2. Соціальне забезпечення та страхування. Заробітна плата є основою для соціального забезпечення та страхування. Частка від зарплати може спрямовуватися на систему пенсійного, медичного та соціального страхування, забезпечуючи працівникам фінансовий захист у випадку хвороби, інвалідності.

3. Мінімізація соціальних нерівностей. Заробітна плата може бути інструментом для зменшення соціальних нерівностей в суспільстві [18, с. 142]. Через визначення мінімальних рівнів оплати праці та регулювання соціальних виплат, система заробітної плати сприяє більш рівному розподілу доходів.

4. Соціальна мобільність. Заробітна плата також впливає на соціальну мобільність. Система преміювання та можливість кар'єрного росту на основі досягнень допомагають поліпшувати своє становище в суспільстві.

5. Формування соціального статусу. Розмір та структура заробітної плати можуть визначати соціальний статус працівника в суспільстві. Високий рівень оплати праці може сприяти формуванню позитивного соціального статусу, що впливає на самооцінку та самовизначення особи. Таким чином, соціальна функція заробітної плати відіграє важливу роль у формуванні соціального клімату та стабільності в суспільстві.

Оптимізаційна функція заробітної плати визначає роль цього елемента в системі стимулювання працівників до досягнення більшої продуктивності та ефективності [19, с. 228]. Оптимізація заробітної плати спрямована на досягнення ефективності використання робочого потенціалу працівників і включає в себе кілька ключових аспектів:

1. Стимулювання досягнень. Однією з основних функцій оптимізації заробітної плати є стимулювання працівників до досягнення високих результатів та перевищення поставлених цілей. Системи преміювання, бонусів та інші форми оптимізації надихають працівників на активну роботу та саморозвиток.

2. Професійний розвиток. Оптимізація заробітної плати може бути пов'язана з можливостями професійного розвитку. Пропонування працівникам навчання, тренінгів та інших форм самовдосконалення на робочому місці стимулює їхні професійні навички і підвищує загальний рівень кваліфікації.

3. Сприяння інноваціям. Оптимізація заробітної плати може бути спрямована на стимулювання інновацій та творчості серед працівників. Заохочення до внесення новаторських ідей і підходів може призвести до покращення якості продукції та процесів в організації.

4. Ефективне використання ресурсів. Ця функція передбачає оптимізацію витрат на заробітну плату у порівнянні з отриманими результатами. Організації шукають ефективні способи використання робочого часу та ресурсів, щоб максимізувати віддачу від інвестицій у персонал.

5. Адаптація до змін. Системи оптимізації заробітної плати повинні бути гнучкими та адаптивними до змін в організаційному середовищі. Змінюючи структуру компенсації, організації можуть ефективніше реагувати на нові виклики та завдання.

6. Збалансований підхід. Оптимізація заробітної плати передбачає збалансований підхід до розподілу компенсації, враховуючи індивідуальні досягнення, командну працю, високі стандарти якості та інші аспекти працівників.

Загалом, оптимізаційна функція заробітної плати спрямована на створення стимулів для працівників і вдосконалення результативності організації в цілому.

Облік та аналіз розрахунків з оплати праці відіграють важливу роль у функціонуванні підприємств та організацій. Основні завдання цих процесів полягають в забезпеченні чіткості, точності та ефективності у веденні обліку фінансових обов'язків перед працівниками. Розглянемо основні завдання обліку та аналізу розрахунків з оплати праці:

1. Точний облік заробітної плати:

– розрахунок зарплати – облік повинен бути належним чином структурованим для розрахунку зарплати працівників відповідно до умов трудового договору, тарифів, годин роботи тощо;

– обчислення податків і внесків – облік повинен включати розрахунок податків та соціальних внесків, які сплачуються як роботодавцем, так і працівниками [20, с. 203].

2. Забезпечення дотримання законодавства – облік має забезпечити дотримання всіх норм та вимог, встановлених законодавством щодо оплати праці та соціальних гарантій працівників. Забезпечення дотримання законодавства у сфері оплати праці передбачає не лише точний розрахунок фінансових показників, але й врахування всіх нормативів та вимог, які стосуються працівників. Крім того, ефективний облік оплати праці допомагає підприємству адаптуватися до змін у законодавстві та вчасно внесення необхідних коректив у систему оплати праці.

3. Контроль за виконанням трудових угод – облік повинен включати зберігання та актуалізацію інформації щодо трудових угод, трудових книжок та інших документів. Контроль за виконанням трудових угод є ключовим аспектом управління персоналом, а облік оплати праці включає в себе систему моніторингу дотримання умов трудових угод та виконання зобов'язань перед працівниками. Зберігання та актуалізація відомостей про умови угод, включаючи зміни, які можуть виникнути протягом трудового стажу працівників, грає важливу роль у створенні прозорих трудових відносин і підтриманні довіри між підприємством і його працівниками.

4. Аналіз витрат на працю – аналіз витрат дозволяє визначити собівартість праці та її вплив на фінансовий стан підприємства. Проведений аналіз витрат на працю також сприяє визначенню ефективності витрачання ресурсів на персонал та можливості їх оптимізації для підвищення фінансової стійкості підприємства. Розкриття собівартості праці дозволяє ефективно керувати цими витратами, ураховуючи їх вплив на загальну економічну ефективність підприємства.

5. Оцінка ефективності робочого часу – облік повинен допомагати в оцінці ефективності використання робочого часу та плануванні робочих графіків. Детальний облік робочого часу сприяє аналізу трудової продуктивності, виявленню ефективних методів роботи та можливості оптимізації часових ресурсів. Це дозволяє підприємству здійснювати належний контроль за робочим часом працівників, уникати перевитрат часу та сприяти оптимальному розподілу працівників для досягнення найкращих результатів виробництва.

6. Формування звітності – облік забезпечує підготовку відповідних фінансових звітів та звітності для подальшого аналізу та прийняття управлінських рішень. Коректна та систематизована звітність, підготовлена на основі обліку розрахунків з оплати праці, є важливим інструментом для внутрішнього та зовнішнього аналізу фінансової діяльності підприємства. Ця інформація надає можливість докладно оцінити витрати на працю, зрозуміти динаміку та тенденції в оплаті праці, що дозволяє розробляти стратегії щодо її оптимізації та удосконалення умов праці на підприємстві.

7. Вивчення тенденцій і здійснення прогнозів – облік дозволяє вивчати тенденції у змінах оплати праці та робити прогнози для майбутнього. Такий аналіз може допомогти управлінню підприємством приймати інформовані рішення щодо стратегій оплати праці, адаптувати їх до змін в економічному середовищі та уникати можливих фінансових ризиків. Прогнозування можливих змін у витратах на оплату праці також дозволяє підприємствам

планувати свої ресурси та бюджети на майбутнє, забезпечуючи стійкість фінансової діяльності та конкурентоспроможність на ринку праці.

8. Створення систем стимулювання – облік може бути використаний для створення та впровадження систем стимулювання працівників на основі результатів та досягнень. Аналіз ефективності робочого часу та вартості праці дозволяє ідентифікувати найбільш продуктивних працівників, їх вклад у загальний успіх підприємства та заслуговує на адекватне винагородження. Створення систем стимулювання, таких як премії за високі результати чи системи бонусів, може сприяти підвищенню мотивації працівників та підтримувати досягнення стратегічних цілей підприємства.

Загалом, облік та аналіз розрахунків з оплати праці є важливою частиною управління персоналом та фінансами підприємства, що сприяє його стабільності та розвитку. Окрім важливої ролі в управлінні персоналом та фінансами підприємства, облік та аналіз розрахунків з оплати праці відіграють ключову функцію у визначенні конкурентоспроможності підприємства на ринку праці. Відправною точкою для багатьох працівників є не лише розмір заробітної плати, але й система її формування, прозорість у розрахунках, а також наявність соціальних гарантій та можливостей кар'єрного зростання.

Облік та аналіз розрахунків з оплати праці є необхідним елементом для створення справедливої та привабливої для працівників системи винагороди. Дієвий механізм оплати праці сприяє не лише задоволенню матеріальних потреб працівників, але й викликає позитивні моральні та мотиваційні аспекти в їхній трудовій діяльності.

Крім того, облік та аналіз оплати праці взаємодіють з іншими сегментами управління підприємством. Це може включати в себе узгодженість оплати праці із стратегією компанії, управління талантами, оцінку результативності, а також розробку та впровадження політик компенсацій та соціальних пакетів. Всі ці аспекти сприяють встановленню позитивного та продуктивного клімату на робочому місці.

Таким чином, облік та аналіз розрахунків з оплати праці є стратегічним інструментом, що не лише дозволяє підприємствам ефективно управляти витратами на персонал, але і впливає на внутрішню культуру компанії, збільшуючи її конкурентоспроможність і привабливість для працівників.

1.3 Нормативно-методичне забезпечення розрахунків з оплати праці

В сучасних умовах бізнес-середовища нормативно-методичне забезпечення розрахунків з оплати праці відіграє важливу роль у сфері управління людськими ресурсами підприємства. Це комплекс правил, норм та методик, які визначають порядок обчислення та виплати заробітної плати, встановлюють стандарти оплати праці, а також регулюють взаємовідносини між роботодавцем і працівниками в цьому аспекті. Нормативно-методичне забезпечення допомагає підприємствам ефективно впроваджувати принципи справедливості, прозорості та конкурентоспроможності в системі оплати праці.

Сучасне законодавство та методичні документи визначають не лише загальні принципи розрахунків з оплати праці, а й враховують специфіку окремих галузей та видів діяльності. Однак, наявність різноманітних підходів та варіантів вимагає від підприємств уважного вивчення та вірного застосування нормативно-методичного забезпечення. Важливим є також постійний моніторинг змін у законодавстві та адаптація внутрішніх процедур до нових вимог, що дозволяє підприємствам ефективно управляти витратами на працю та забезпечувати конструктивні взаємовідносини з персоналом.

Заробітна плата працівників у сучасному суспільстві є предметом численних суперечок та суперечливих інтересів, оскільки вона відображає умови праці та різноманітні аспекти соціальних та трудових відносин. Ця категорія стає своєрідним віддзеркаленням успіхів і невдач у суспільстві.

Заробітна плата визначає соціально-економічний стан країни та вважається ключовим показником, пов'язаним із продуктивністю праці.

В Україні оплата праці регулюється чинним законодавством на трьох рівнях: макрорівень (державний), мезорівень (галузевий) та мікрорівень (підприємство). На кожному рівні існують відповідні нормативні акти, які визначають порядок, умови та величину оплати праці (рис. 1.4). Ця троїста система регулювання створює основу для розподілу та визначення оплати праці відповідно до встановлених норм і принципів.



Рис. 1.4 Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці

Джерело: сформовано автором.

На макрорівні розробляються та впроваджуються нормативно-правові акти, які є обов'язковими для всіх сфер діяльності та зобов'язані для виконання кожним підприємством. Ці документи становлять загальний правовий фреймворк, який визначає ключові принципи та стандарти оплати праці, а також встановлює основні права та обов'язки працівників та роботодавців.

На середньому рівні нормативно-правові акти застосовуються до конкретних галузей і враховують особливості кожної з них. Ці документи деталізують положення, що стосуються оплати праці, відповідно до потреб окремих галузей, забезпечуючи більш конкретний та спеціалізований підхід до регулювання трудових відносин.

На мікрорівні нормативно-правові документи формуються самими підприємствами, але вони базуються на існуючих правових нормах на вищих рівнях. Ці внутрішні акти деталізують та конкретизують положення, пов'язані з оплатою праці, що дозволяє компаніям ефективно впоратися з унікальними особливостями та вимогами своєї сфери діяльності.

1. Конституція України встановлює основні принципи та засади, які стосуються розрахунків з оплати праці на рівні держави. Згідно з Конституцією, кожен громадянин має право на справедливую оплату за виконану працю (ст. 43). Це положення визначає принцип справедливості та рівності в оплаті праці, захищаючи інтереси працівників у сфері трудових відносин [21].

Крім того, Конституція надає працівникам право на відпочинок, включаючи щотижневий недільний відпочинок та відпустку з оплатою (ст. 24). Це сприяє забезпеченню належних умов праці та встановленню відповідних стандартів у сфері оплати праці. Зазначені положення Конституції України визначають загальний рамковий контекст, в межах якого регулюються розрахунки з оплати праці, і сприяють створенню та збереженню сприятливих умов для розвитку трудових відносин на державному рівні.

2. Кодекс законів про працю України є ключовим нормативним актом, що визначає права та обов'язки працівників і роботодавців, включаючи аспекти оплати праці. Згідно із Кодексом законів про працю, оплата праці здійснюється на засадах справедливості, нерозголошення та вчасності (ст. 23) [22]. Він визначає, що ставки заробітної плати повинні відповідати кількісним та якісним характеристикам праці, а також умовам та складності виконуваних робіт.

Крім того, Кодекс законів про працю регламентує питання щодо режиму робочого часу та відпочинку, включаючи виплату праці за період відпустки (ст. 48-55). Зазначені положення встановлюють правові гарантії стосовно оплати роботи під час відпочинку та визначають обов'язки роботодавців з утримання стабільних розрахунків. У своєму комплексі ці положення Кодексу законів про працю створюють систему правил і норм, які регулюють розрахунки з оплати праці на рівні підприємств та взаємовідносини між працівниками та роботодавцями в цьому аспекті.

3. Податковий кодекс України також має важливе значення у регулюванні розрахунків з оплати праці на підприємствах. Згідно з його положеннями, заробітна плата є об'єктом оподаткування, і з неї сплачується податок на доходи фізичних осіб. Податковий кодекс визначає порядок нарахування і сплати цього податку як частини загальної системи оподаткування громадян [23].

При розрахунках з оплати праці підприємства зобов'язані ураховувати відрахування на соціальне страхування та інші обов'язкові внески. Податковий кодекс визначає основні параметри цих відрахувань і встановлює ставки зборів та податків, що спрямовуються на соціальні та медичні потреби. Зокрема, він встановлює обов'язкові внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що включає фінансування пенсійного, медичного та інших соціальних заходів. Таким чином, Податковий кодекс України визначає фінансовий внесок підприємств у систему соціального захисту населення через розрахунки з оплати праці.

4. Закон України “Про оплату праці” визначає основні норми та принципи регулювання розрахунків з оплати праці. Він встановлює права та обов'язки працівників і роботодавців у сфері оплати праці, а також механізми визначення розміру заробітної плати. Згідно з цим законом, оплата праці має бути справедливою і гідною, відповідати складності та важливості виконуваних функцій [7].

Закон визначає різні види оплати праці, такі як тарифна, окладна, сумова, відрядна тощо, і встановлює порядок їх застосування. Він також визначає принципи і умови визначення розміру премій, додаткових виплат та інших стимулів. Закон “Про оплату праці” є основоположним документом, що регулює оплату праці в Україні і встановлює мінімальні стандарти, які повинні дотримуватися всі підприємства. Важливим елементом цього закону є також визначення порядку і умов укладання колективних договорів та трудових угод, що стосуються оплати праці. Закон надає працівникам і їхнім представникам право брати участь у вирішенні питань, пов'язаних з оплатою праці, через представницькі органи та процедури, передбачені законом.

5. Закон України “Про відпустки” встановлює основні правила та умови надання відпусток для працівників. Цей закон визначає права та обов'язки як працівників, так і роботодавців у сфері відпусток, а також визначає механізми розрахунків з оплати праці під час відпусток. Відпустки можуть бути різних видів, таких як щорічні відпустки, відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, соціальні відпустки тощо [24].

Однією з ключових аспектів, регульованих цим законом, є оплата праці працівників під час щорічних відпусток. Закон визначає порядок розрахунку заробітної плати працівників, які перебувають у відпустці, і встановлює, що оплата праці в цей період здійснюється на умовах, аналогічних тим, які діють під час виконання трудових обов'язків.

Закон також визначає права та гарантії для працівників у відпустковий період, а також умови надання соціальних відпусток і відпусток у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю. Враховуючи різні види відпусток та їхні

особливості, закон встановлює механізми регулювання оплати праці відпустковий період, забезпечуючи справедливий і гідний підхід до працівників у цих ситуаціях.

7. Закон України “Про колективні договори і угоди” встановлює порядок укладання та виконання колективних договорів і угод між представниками працівників та роботодавцями. Цей закон визначає правовий статус колективних договорів, їхній зміст та обсяг дії. Однією з важливих складових колективних угод є умови оплати праці працівників [25].

Згідно з законом, колективні договори можуть включати положення, які стосуються умов і порядку оплати праці, в тому числі розмірів заробітної плати, системи преміювання, графіка виплат, а також інших фінансових та соціальних гарантій для працівників. Це визначає механізми взаємодії між роботодавцем і профспілковими організаціями для досягнення консенсусу щодо умов праці.

Закон також встановлює, що колективні угоди можуть діяти на різних рівнях – від підприємства до відповідної галузі чи регіону. Це регулювання створює умови для адаптації оплати праці до специфіки конкретного підприємства чи галузі, враховуючи різні вимоги та умови праці. Такий підхід сприяє встановленню більш гнучких та ефективних систем оплати праці, що враховують індивідуальні потреби різних груп працівників.

8. Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” є ключовим правовим актом, який регулює бухгалтерський облік і фінансову звітність на підприємствах. У контексті розрахунків з оплати праці цей закон визначає принципи та вимоги до ведення обліку фінансових операцій, пов'язаних із заробітною платою працівників [26].

Згідно з законом, бухгалтерський облік заробітної плати повинен відображати всі аспекти оплати праці, включаючи витрати на заробітну плату, податки та обов'язкові внески, а також інші фінансові взаємовідносини між підприємством і працівниками. Закон визначає правила реєстрації та

відображення цих операцій у фінансових звітах, що забезпечує прозорість та точність інформації щодо витрат на оплату праці.

Також закон передбачає ведення реєстрації обов'язкових внесків із заробітної плати, що спрощує процес відображення соціальних витрат у фінансовій звітності. Це сприяє дотриманню правових вимог та нормативів у сфері соціального страхування та інших аспектів оплати праці. Забезпечення відповідності цим правилам є важливим для підприємств, оскільки це дозволяє уникнути правових проблем та забезпечує достовірність фінансової звітності.

9. Закон України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” встановлює правила та стандарти для проведення аудиторської діяльності, спрямованої на перевірку фінансової звітності підприємств. У контексті розрахунків з оплати праці, цей закон визначає вимоги до аудиторського обліку фінансових операцій, пов'язаних із заробітною платою працівників, та впливу аудиту на відображення цих операцій у фінансовій звітності [27].

Аудиторський процес, визначений законом, передбачає перевірку фінансової звітності на відповідність законодавству, включаючи правильність розрахунків з оплати праці. Аудитор повинен переконатися в тому, що розрахунки заробітної плати ведуться відповідно до чинного законодавства, а також відображаються коректно та об'єктивно у фінансових звітах підприємства.

Закон також встановлює принципи незалежності аудитора та його відповідальність за точність та достовірність аудиторської інформації. Це забезпечує надійність результатів аудиту та високий ступінь довіри до фінансової звітності, що має важливе значення для всіх сторін, зацікавлених у фінансовому стані підприємства, включаючи працівників, які отримують заробітну плату.

10. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” має важливе значення

для регулювання розрахунків з оплати праці та забезпечення соціального захисту працівників. Цей закон встановлює порядок сплати єдиного внеску, який включає в себе страхові внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, зокрема на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в разі безробіття, на соціальне страхування від тимчасової непрацездатності та вагітності та пологів [28].

Згідно із законом, роботодавець має зобов'язання сплачувати єдиний внесок від обчисленої заробітної плати своїх працівників, що забезпечує їм доступ до різних видів соціального захисту. Цей внесок має велике значення для фінансування системи соціального страхування та забезпечення державного соціального захисту громадян.

Закон також визначає порядок обліку та звітності щодо сплати єдиного внеску, що спрощує інформаційний обмін між роботодавцями та відповідними органами державного соціального захисту. Це допомагає забезпечити прозорість та відкритість у сфері оподаткування та соціального захисту працівників.

Узагальнюючи, нормативно-методичне забезпечення розрахунків з оплати праці визначає ключові принципи та правила, які впорядковують взаємовідносини між роботодавцями та працівниками у сфері оплати праці. Це комплексний підхід, який охоплює різні аспекти визначення заробітної плати, встановлення стандартів оплати праці, а також механізми контролю та звітності.

Відповідно до законодавства та відповідних нормативних актів, нормативно-методичне забезпечення встановлює стандарти справедливої, прозорої та конкурентоспроможної оплати праці. Це допомагає підприємствам створювати справедливі умови праці та розподілу заробітної плати, що враховують різноманітні аспекти виробничої діяльності та кваліфікації працівників. Крім того, нормативи забезпечують відповідність

підприємств законодавству, сприяють збалансованому розвитку бізнесу та забезпечують соціальну справедливість через систему соціального захисту.

Важливою частиною нормативно-методичного забезпечення є постійне оновлення та адаптація до змін в законодавстві та економічних умовах. Це дозволяє підприємствам ефективно впроваджувати зміни в системі оплати праці, що враховують сучасні вимоги ринку праці та сприяють сталому розвитку підприємства.

Висновок до розділу 1

Розрахунки з оплати праці підприємства є важливим елементом фінансово-економічної діяльності, оскільки забезпечують працівникам належну винагороду за їхню працю та сприяють підтриманню мотивації та продуктивності. Ефективна система розрахунків з оплати праці дозволяє підприємству залучати та утримувати кваліфікованих фахівців, контролювати витрати на робочу силу, а також дотримуватися законодавчих вимог щодо мінімальної заробітної плати та соціальних гарантій. Важливість таких розрахунків полягає також у забезпеченні стабільності й ефективного управління фінансовими потоками на підприємстві.

Основними функціями обліку та аналізу розрахунків з оплати праці є забезпечення точності та своєчасності нарахування заробітної плати працівникам, дотримання законодавчих норм і податкових вимог, а також контроль витрат на оплату праці з метою ефективного управління фінансовими ресурсами підприємства. Облік заробітної плати включає систематизацію даних про нарахування, утримання та виплати, а також надання відповідної інформації для звітності. Аналіз розрахунків з оплати праці дозволяє оцінити ефективність використання трудових ресурсів, виявити можливі відхилення від запланованих витрат і сприяє прийняттю управлінських рішень щодо оптимізації витрат на персонал.

Нормативно-методичне забезпечення розрахунків з оплати праці є важливим інструментом регулювання трудових відносин і фінансової дисципліни на підприємстві. Воно включає комплекс законодавчих актів, таких як Кодекс законів про працю, закони про оплату праці та соціальні гарантії, а також методичні рекомендації, які визначають порядок нарахування, обліку та контролю заробітної плати. Це забезпечує дотримання прав працівників, своєчасність виплат, а також допомагає підприємствам оптимізувати витрати на оплату праці, забезпечуючи при цьому відповідність державним нормам та вимогам податкового законодавства.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА

2.1 Організація облікових процесів розрахунків з оплати праці

Організація облікових процесів розрахунків з оплати праці є невід'ємною складовою фінансового управління підприємства, що забезпечує точність, своєчасність і прозорість у виплатах працівникам. Ефективний облік заробітної плати не лише сприяє дотриманню законодавчих вимог, а й покращує мотивацію співробітників, забезпечуючи їм впевненість у стабільності та надійності виплат. Систематизований підхід до обліку допомагає виявити резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів та оптимізації витрат.

В умовах сучасної економіки, коли зміни в трудовому законодавстві та ринкових умовах відбуваються швидко, важливо, щоб облікові процеси були адаптивними та інтегрованими з іншими функціями підприємства. Використання автоматизованих систем обліку, впровадження чітких процедур і стандартів є ключовими факторами, що забезпечують контроль за виплатами та формують якісну інформаційну базу для управлінських рішень. З урахуванням цих аспектів, організація облікових процесів з оплати праці стає важливим інструментом для підвищення загальної ефективності діяльності підприємства [29].

Організація бухгалтерського обліку охоплює процес створення оптимальних умов для ведення облікових записів та забезпечення їх підтримки на належному рівні. Цей процес також включає діяльність менеджерів різних рівнів, спрямовану на формування та вдосконалення системи бухгалтерського обліку, щоб гарантувати персоналу підприємства доступ до достовірної інформації.

Механізм організації бухгалтерського обліку складається з трьох основних компонентів. Перший – методичний, який включає сукупність методів і прийомів, на яких базується господарська діяльність підприємства. Другий – організаційний, що встановлює певні правила для ефективної роботи облікового апарату. Третій компонент – технічний, який визначає обрану форму та методи ведення обліку.

Основними завданнями організації обліку заробітної плати є чітке формулювання цілей, встановлення системи показників, затвердження документації та формування рахунків [30]. До ключових аспектів організації обліку оплати праці належать:

- контроль за кількісним складом працівників;
- моніторинг використання робочого часу;
- дотримання трудової дисципліни, розрахунок робочого часу та обсягу виготовленої продукції;
- визначення норм виробітку;
- контроль за фінансовими розрахунками з бюджетом.

Дослідження особливостей організації та методики обліку оплати праці здійснювалося на прикладі Товариства з обмеженою відповідальністю “АО-ОЙЛ” (надалі ТОВ “АО-ОЙЛ”), яке здійснює виробничо-господарську, комерційну та інші види діяльності з метою отримання прибутку на підставі задоволення суспільних потреб в товарах та послугах. ТОВ “АО-ОЙЛ” займається оптовою торгівлею твердим, рідким і газоподібним паливом та подібними продуктами.

У ТОВ “АО-ОЙЛ” реалізується централізована система бухгалтерського обліку, що передбачає створення єдиного облікового центру на підприємстві – центральної бухгалтерії. Усі господарські операції документуються в відповідних підрозділах згідно з установленим графіком документообороту, після чого ці документи надходять до центральної бухгалтерії. Тут вони проходять ретельну перевірку та обробку, що стає підставою для ведення синтетичного та аналітичного обліку. Наприкінці

звітнього періоду центральна бухгалтерія, спираючись на дані синтетичного та аналітичного обліку, формує баланс і інші фінансові та статистичні звіти.

Документування операцій, пов'язаних із розрахунками з заробітної плати між особами, що пропонують роботу, і тими, хто її шукає, супроводжується значною кількістю як типових, так і нетипових документів. Директор підприємства затверджує графік документообороту для кожного документа, що формується з урахуванням вимог, встановлених законодавством.

Схема документообігу у ТОВ “АО-ОЙЛ” операцій із нарахування та виплати заробітної плати наведена рис. 2.2.

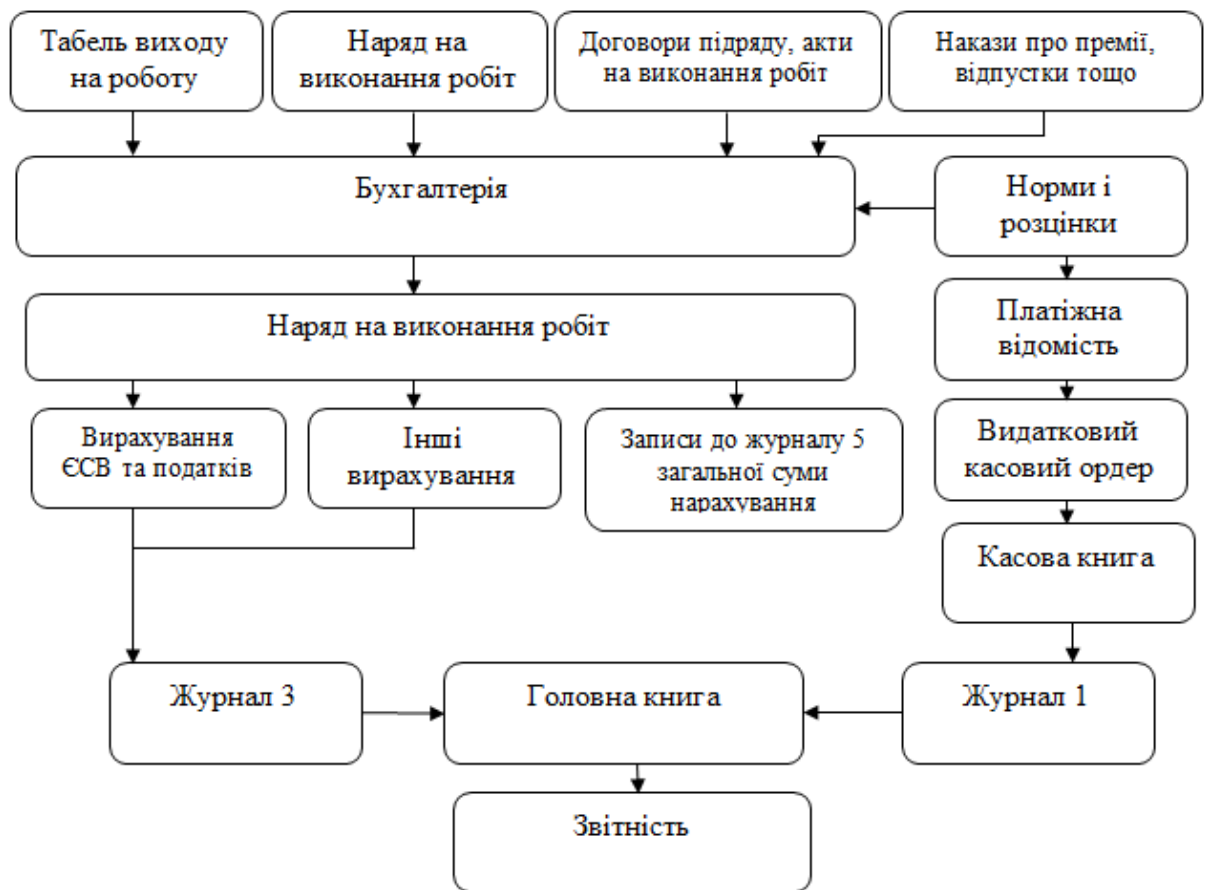


Рис. 2.1 Схема документообігу у ТОВ “АО-ОЙЛ” операцій із нарахування та виплати заробітної плати

Джерело: сформовано автором.

Головний бухгалтер відповідає за:

- забезпечення дотримання єдиних методологічних принципів бухгалтерського обліку на підприємстві, а також за складання та своєчасне подання фінансової звітності;
- організацію контролю за відображенням усіх господарських операцій у рахунках бухгалтерського обліку;
- участь в оформленні документів, пов'язаних з нестачею і відшкодуванням втрат від псування активів підприємства;
- перевірку стану бухгалтерського обліку в філіях, представництвах і відділеннях підприємства.

На ТОВ “АО-ОЙЛ” прийнята комп'ютеризована форма бухгалтерського обліку, яка сформована на основі журнально-ордерної форми, з використанням програми “Вас Бухгалетрія 2.1 ”. Цей підхід дозволяє автоматизувати процеси обліку, забезпечуючи більш швидке і точне оброблення даних. Завдяки інтеграції сучасних технологій, фахівці можуть ефективніше контролювати фінансові потоки, проводити аналіз та формувати звітність, що, в свою чергу, підвищує загальну ефективність управлінських рішень на підприємстві.

Для подання звітності, в тому числі із оплати праці, досліджуване підприємство використовує програму “Медок”, що дозволяє автоматизувати процес складання звітів, забезпечуючи точність і відповідність вимогам законодавства. Завдяки функціоналу програми, співробітники можуть швидко формувати різноманітні звітні документи, в тому числі для податкових органів і статистичних служб. Це зменшує ймовірність помилок, прискорює процес подання звітності та полегшує управлінський облік, що, в свою чергу, сприяє ефективнішій роботі підприємства в цілому.

Для обліку операцій із заробітної плати у ТОВ “АО-ОЙЛ” використовують типові документи з обліку розрахунків з оплати праці, що забезпечують стандартизацію та спрощення процесів. Ці документи включають табелі обліку робочого часу, розрахункові листки, а також акти виконаних робіт, які фіксують всі витрати на оплату праці. Використання

типових форм допомагає знизити ризик помилок і забезпечує чіткість у веденні обліку. Крім того, це сприяє своєчасному збору інформації для подальшого аналізу витрат на оплату праці та розробки ефективних управлінських рішень, що є важливим для фінансової стабільності підприємства.

Типові документи з обліку оплати праці у ТОВ “АО-ОЙЛ” наведено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Типові документи з обліку оплати праці у ТОВ “АО-ОЙЛ”

№	Назва документа	Типова форма	У яких випадках використовується	Хто підписує
1	Наказ про приймання на роботу	П-1	При прийманні на роботу нового робітника	Директор
2	Особова картка	П-2	При прийманні на роботу нового робітника	Працівник якого приймають на роботу
3	Особовий листок по обліку кадрів	П-4	При прийманні працівника з вищою освітою	Працівник який приймає на роботу
4	Наказ про надання відпустки	П-6	При наданні відпустки працівнику	Директор
5	Табель обміну використання робочого часу	П-13	Для підсумування використаного робочого часу за місяць	Директор, бухгалтер
6	Розрахункова платіжна відомість	П-49	При видачі заробітної плати з каси підприємства під розписку.	Директор, Гл. бухгалтер

Джерело: сформовано автором.

Наказ про приймання на роботу є офіційним документом, що підтверджує факт прийняття нового співробітника на підприємство. Цей документ містить основну інформацію про працівника, включаючи його прізвище, ім'я, по батькові, посаду, структурний підрозділ та дату початку роботи. Наказ складається відповідно до законодавчих вимог та внутрішніх нормативів підприємства, що гарантує юридичну силу даного рішення. Оформлення наказу є важливим кроком у процесі управління кадрами, оскільки він слугує основою для подальших кадрових документів.

Крім того, наказ про приймання на роботу забезпечує контроль за дотриманням трудового законодавства, оскільки у ньому зазначаються умови праці, а також інформація про проходження медичного огляду, якщо це передбачено для певних категорій працівників. Він підписується керівником підприємства та є підставою для оформлення особової картки, що фіксує всі основні дані про працівника протягом його трудової діяльності на підприємстві.

Особова картка є документом, що містить детальну інформацію про працівника та використовується для обліку кадрів на підприємстві. Вона включає основні дані, такі як прізвище, ім'я, по батькові, дату народження, адреси проживання, інформацію про освіту, стаж роботи та дані про проходження навчань або підвищення кваліфікації. Ця форма дозволяє організації мати централізовану базу даних про працівників, що спрощує процеси обліку та управління персоналом.

Особова картка є важливим інструментом для кадрової служби, оскільки забезпечує швидкий доступ до інформації про кожного співробітника. У разі необхідності, вона може використовуватися для проведення аналізу кадрів, планування відпусток, переведень та інших кадрових змін. Зберігання особових карток у відповідному порядку дозволяє дотримуватися вимог законодавства щодо зберігання та обробки персональних даних.

Особовий листок по обліку кадрів є документом, що фіксує основні дані про працівника, включаючи інформацію про трудову діяльність, освіту, кваліфікацію та пільги. Він заповнюється при прийомі на роботу і використовується для ведення обліку трудових ресурсів на підприємстві. Цей документ допомагає систематизувати дані про кожного працівника, що особливо важливо для кадрової служби в умовах великих колективів.

Особовий листок по обліку кадрів також слугує основою для подальшої звітності, оскільки містить інформацію, необхідну для аналізу кадрових ресурсів підприємства. Завдяки регулярному оновленню цього документа,

підприємство має актуальні дані про працівників, що дозволяє швидко реагувати на зміни у складі трудового колективу, планувати навчання та підвищення кваліфікації, а також вирішувати питання, пов'язані з відпустками та лікарняними.

Наказ про надання відпустки є документом, що оформляється для підтвердження права працівника на відпустку, і є обов'язковим для ведення кадрової документації. У ньому зазначається прізвище, ім'я та по батькові працівника, термін відпустки, а також її вид – основна, додаткова, без збереження заробітної плати тощо. Оформлення цього наказу є важливим етапом у процесі управління трудовими ресурсами, оскільки він забезпечує контроль за використанням відпусток та дотриманням трудового законодавства.

Наказ також може містити інформацію про заміщення працівника на час відпустки, що допомагає уникнути порушень в роботі підприємства. Крім того, його підписують керівники підрозділів, що гарантує узгодження дій з управлінськими рішеннями та забезпечує правомірність надання відпустки. Надання цього документа є необхідною умовою для обліку витрат на оплату праці, адже під час відпустки працівник отримує заробітну плату.

Табель обліку використання робочого часу є важливим документом, який фіксує фактичну присутність працівників на роботі, а також їхній робочий час, відпустки та лікарняні. Він допомагає здійснювати контроль за використанням робочого часу і є основою для розрахунку заробітної плати. У таблиці зазначаються дати, години роботи, а також причини відсутності працівників, що дозволяє своєчасно виявляти порушення трудової дисципліни.

Використання табеля обліку робочого часу дозволяє підприємству отримувати точні дані для аналізу продуктивності праці, планування графіків роботи та оптимізації процесів. Завдяки регулярному веденню табелів, кадрова служба може оперативно реагувати на зміни у складі працівників та

планувати їхню зайнятість, що в свою чергу підвищує ефективність управління трудовими ресурсами.

Розрахункова платіжна відомість є документом, що використовується для оформлення виплат заробітної плати працівникам. Вона містить інформацію про суму нарахованої заробітної плати, утримання податків і зборів, а також чисту суму, яка підлягає виплаті. Цей документ є важливим етапом у процесі обліку розрахунків з оплати праці, оскільки він забезпечує точність і своєчасність виплат.

Розрахункова платіжна відомість також використовується для звітності перед державними органами та контролюючими службами, що робить її важливим елементом фінансового обліку [31, с. 326]. Завдяки цій формі, підприємство може забезпечити дотримання всіх законодавчих вимог щодо оплати праці, а також контролювати витрати на заробітну плату. Правильне оформлення та своєчасне подання розрахункових відомостей сприяє фінансовій стабільності підприємства і довірі з боку працівників.

ТОВ “АО-ОЙЛ” самостійно створює первинні документи для нарахування доплат працівникам, зокрема листи простою, табелі з відмітками фактичного часу для нормованої та понаднормованої роботи та інші необхідні документи. Це дозволяє підприємству більш ефективно контролювати робочий процес і забезпечувати точність у розрахунках. Крім того, власноручна розробка документів сприяє адаптації облікової системи до специфічних потреб підприємства, що підвищує гнучкість і оперативність у веденні бухгалтерії. Таким чином, організація документообігу стає більш ефективною і відповідає вимогам сучасного управління трудовими ресурсами.

При влаштуванні на роботу працівник зобов'язаний надати трудову книжку, але особи, які вперше шукають роботу, можуть подавати заяву без цього документа. Це правило полегшує процес працевлаштування для нових кадрів, дозволяючи їм розпочати трудову діяльність, навіть якщо у них немає попереднього досвіду роботи, зафіксованого в трудовій книжці. Важливо,

щоб нові працівники все ж мали можливість надати інші документи, які підтверджують їх кваліфікацію або освіту, що забезпечить більш об'єктивний підхід до оцінки їх потенціалу.

При звільненні працівник отримує трудову книжку і зобов'язаний зробити відповідний запис у своїй особовій картці та обліковій книжці про її отримання. На підприємствах трудові книжки є документами суворого обліку і видаються працівникам лише в момент звільнення та під розписку. Заповнення трудової книжки здійснюється українською мовою. Зараз усі трудові книги працівників ТОВ “АО-ОЙЛ” є доступними у електронному вигляді через спеціальних застосунок Пенсійного фонду України.

Організація обліку розрахунків із оплати праці є критично важливим аспектом управління кадровими ресурсами на підприємстві. Вона забезпечує точність і своєчасність інформації про заробітну плату, що, в свою чергу, впливає на мотивацію працівників і загальну ефективність підприємства. Систематичний підхід до документування, контролю та аналізу витрат на оплату праці дозволяє виявляти недоліки у процесах, оптимізувати використання фінансових ресурсів та дотримуватися вимог законодавства. Таким чином, ефективна організація обліку сприяє підвищенню прозорості розрахунків, зменшенню ризиків помилок та забезпечує стабільність у фінансовій діяльності підприємства.

2.2 Методика обліку розрахунків з оплати праці підприємства

Методика обліку розрахунків з оплати праці підприємства є важливим елементом фінансового управління, оскільки забезпечує точність і своєчасність облікових даних щодо виплат працівникам. Правильне оформлення та обробка інформації про заробітну плату не лише впливають на фінансові результати підприємства, але й формують довіру працівників до системи оплати праці. В умовах динамічного розвитку бізнес-середовища,

впровадження сучасних методик обліку є необхідним для підвищення ефективності управлінських процесів.

У процесі організації обліку розрахунків з оплати праці важливо враховувати чинники, які впливають на формування заробітної плати, зокрема, законодавчі вимоги, внутрішні політики підприємства та економічні показники. Методика обліку повинна включати детальний аналіз витрат на оплату праці, системи мотивації та ефективності використання трудових ресурсів [32]. Такий підхід дозволяє підприємству не лише контролювати витрати, а й своєчасно реагувати на зміни, що виникають у зовнішньому середовищі, забезпечуючи стабільний розвиток та конкурентоспроможність.

Облік розрахунків заробітної плати на цьому підприємстві ведеться на рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”. На кредитній стороні цього рахунку фіксуються нарахування як основної, так і додаткової заробітної плати, а також інші види нарахувань, такі як премії та різноманітні допомоги. На дебеті відображаються виплати зазначених нарахувань, суми отриманих матеріалів та інших товарів у рахунок зарплати, а також утримання з заробітної плати (ПДФО, ЄСВ, ВЗ та ін.).

На ТОВ “АО-ОЙЛ” до рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам” відкриті наступні субрахунки:

- 661 “Розрахунки за заробітною платою” – відображаються всі нарахування, пов'язані із заробітною платою працівників. Це включає основну заробітну плату, доплати, надбавки, премії, а також інші виплати, які належать працівникам. На дебетовій стороні цього рахунку фіксуються виплати заробітної плати працівникам, а також утримання, такі як податки та збори;

- 662 “Розрахунки з депонентами” – обліковуються суми, які були утримані з заробітної плати працівників і ще не виплачені. Це можуть бути кошти, що належать працівникам, але не можуть бути виплачені з різних причин, таких як відсутність реквізитів для виплати, невизначеність місцезнаходження працівника або інші обставини;

– 663 “Розрахунки за іншими виплатами” – обліковуються різноманітні виплати, які не підпадають під основні категорії, такі як заробітна плата або соціальні відрахування. Це можуть бути премії, компенсації, виплати за лікарняними листками, допомога при виході на пенсію або інші матеріальні заохочення працівникам [33].

Нарахування ЄСВ у ТОВ “АО-ОЙЛ” здійснюється на рахунку 65 “Розрахунки за страхуванням”, а саме на субрахунку 651. На рахунку 65 обліковуються розрахунки щодо відрахувань на обов'язкове державне соціальне страхування, індивідуального страхування працівників підприємства, страхування майна та інших видів страхування.

За кредитом реєструються нараховані зобов'язання за страхуванням, а також кошти, отримані від страхових організацій. Дебетова сторона відображає погашення заборгованості та витрати на страхування в межах підприємства.

Утримання обов'язкових податків та зборів здійснюється на рахунку 64 “Розрахунки за податками й платежами”. Даний рахунок призначений для узагальнення даних про розрахунки підприємства за всіма видами платежів до бюджету, цей рахунок включає податки, що утримуються з працівників, а також фінансові санкції, які надходять до бюджету. Крім того, на ньому обліковуються й інші платежі до бюджету, зокрема субсидії, дотації та різні асигнування. Порядок стягнення цих платежів регламентується діючим законодавством.

Утримання ПДФО здійснюється на субрахунку 641 “Розрахунки за податками”, що призначений обліку податків, які нараховуються та сплачуються відповідно до чинного законодавства, включаючи податок на прибуток, податок на додану вартість та інші податки.

Утримання ЄСВ здійснюється на субрахунку 642 “Розрахунки за обов'язковими платежами”, де ведеться облік всіх види обов'язкових платежів, таких як військовий та екологічні збори, збори на розвиток інфраструктури та інші державні внески. Регулярне ведення такого обліку

дозволяє підприємству дотримуватись вимог законодавства та уникати можливих фінансових санкцій за несплату або несвоєчасну сплату зазначених зборів.

На рахунку 47 “Забезпечення майбутніх витрат і платежів” накопичується інформація про рух коштів, які підприємство резервує для покриття майбутніх витрат і платежів. Ці кошти можуть бути включені до витрат поточного періоду, за винятком тієї частини забезпечення, яка враховується в первісній вартості основних засобів.

На субрахунку 471 “Забезпечення виплат відпусток” ведеться облік руху та залишків коштів, призначених для оплати чергових відпусток працівникам. Сума забезпечення визначається щомісяця як добуток фактично нарахованої заробітної плати працівників і відсотка, який розраховується на основі річної планової суми витрат на оплату відпусток у співвідношенні до загального планового фонду оплати праці. Цей субрахунок також містить інформацію про обов'язкові відрахування (збори) з коштів, призначених для виплат відпусток, на фінансування загальнообов'язкового державного соціального страхування [34, с. 201].

У ТОВ “АО-ОЙЛ” нарахування заробітної плати відображаються за кредитом рахунка 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”, тоді як виплати записуються за дебетом. Дебетова частина рахунка буде змінюватися в залежності від категорії працівника та підстав, на яких здійснюється ця виплата. Цей підхід дозволяє чітко контролювати рух коштів, пов'язаних з оплатою праці, і забезпечує прозорість у фінансових операціях підприємства.

Крім того, правильна організація обліку допомагає уникнути помилок при нарахуванні та виплатах, забезпечуючи дотримання всіх законодавчих вимог. Таким чином, бухгалтерський облік нарахувань і виплат у ТОВ “АО-ОЙЛ” є важливим інструментом для управління трудовими ресурсами та фінансами підприємства.

Облік розрахунків із заробітної плати у ТОВ “АО-ОЙЛ” представлений у таблиці 2.3.

Таблиця 2.2

**Кореспонденції рахунків обліку оплати праці у
ТОВ “АО-ОЙЛ”**

№ з/п	Зміст операції	Кореспонденції рахунків	
		Дебет	Кредит
1.	За основних засобів, інших необоротних матеріальних активів, нематеріальних активів	15	661
2.	Основного виробництва	23	661
3.	За виконані роботи з виправлення браку	24	661
4.	Зайнятим підготовчими роботами в сезонних галузях виробництва	39	661
5.	За виконані роботи в межах заходів, що фінансуються за рахунок коштів цільового фінансування	48	661
6.	Зайнятих організацією виробництва й управлінням цехами, бригадами	91	661
7.	Належать до адміністративно-управлінського персоналу	92	661
8.	Зайнятих збутом продукції, товарів, робіт, послуг	93	661
9.	Зайнятих дослідженнями та розробками	941	661
10.	Житлово-комунальних та обслуговуючих господарств, дитячих дошкільних закладів тощо	949	661
11.	Зайнятих ліквідацією об'єктів основних засобів	976	661
12.	Повернення працівником до каси надмірно виплачених йому коштів у зв'язку з оплатою праці	30	661
13.	Нараховано відпускні за рахунок резерву майбутніх відпусток	471	661
14.	Нарахований ЄСВ на заробітну плату	23, 91, 92, 93, 94	651
15.	Утримано/відраховано із зарплати:		
	– податок на доходи фізичних осіб	661	641
	– військовий збір	661	642
16.	Перерахована заробітна плата	661	311
17.	Виплачено заробітну плату через касу підприємства	661	301
18.	Депоновано заробітну плату	661	662
19.	Виплачено депоновану заробітну плату	662	301

Джерело: сформовано автором.

Заробітна плата на підприємстві може виплачуватися двома способами: через банківський переказ або готівкою. В даний час популярною є сплата зарплати на банківські картки завдяки впровадженню зарплатного проекту.

Це зручно для працівників, оскільки вони можуть отримувати свої кошти за виконану роботу у будь-який час та в будь-якому місці, а також знімати готівку частинами, залишаючи потрібну суму на картці. Крім того, за допомогою банківських карток працівники можуть оплачувати комунальні послуги, робити покупки, переводити гроші іншим особам, погашати кредити та вкладати кошти на депозит, не виходячи з дому.

Механізм виплат працівникам через банк складається з кількох етапів:

1. Організація укладає основний договір з банком, а також додаткову угоду про розрахунково-касове обслуговування, що регулює виплату зарплати через платіжні картки. Це забезпечує правову основу для співпраці.

2. Кожен працівник укладає договір з банком та відкриває картковий рахунок, що дозволяє їм отримувати зарплату не лише в обраному банку, а й через банкомати, що належать цьому банку.

3. Грошові кошти, призначені для виплат заробітної плати, перераховуються на транзитний рахунок банку. Цей рахунок використовується для короткострокового приймання платежів до їх подальшого зарахування на карткові рахунки працівників.

4. Після цього працівники отримують свої винагороди за виконані роботи відповідно до посадових інструкцій.

5. Важливим етапом є проведення звітності та моніторингу витрат на заробітну плату, що дозволяє підприємству контролювати фінансові потоки та забезпечувати відповідність із законодавством.

6. Завершальним етапом є аналіз ефективності виплат, що включає оцінку задоволеності працівників та можливість коригування зарплатної політики підприємства відповідно до фінансових можливостей і потреб ринку праці.

При розрахунку щорічної відпустки, додаткової відпустки у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, а також виплат за невикористані дні відпустки, визначається середня заробітна плата. Середньоденні виплати для працівників обчислюються шляхом ділення загальної нарахованої зарплати

за обчислювальний період на кількість фактично відпрацьованих робочих днів у цьому ж періоді. Аналітичний облік розрахунків з оплати праці ведеться для кожного працівника окремо, з урахуванням видів виплат і утримань.

Працівники, які лише починають свою кар'єру в ТОВ “АО-ОЙЛ”, мають право на основну та додаткову відпустку лише після 6 місяців роботи на підприємстві. Це правило дозволяє забезпечити належний рівень кваліфікації та адаптації нових співробітників до умов роботи, що в свою чергу підвищує їхню ефективність та задоволеність працею. Важливо також вести моніторинг використання відпусток, що допоможе виявити можливі проблеми та вдосконалити управлінські рішення щодо кадрової політики.

У ТОВ “АО-ОЙЛ” основна щорічна відпустка триває 24 календарні дні. Відпускні обчислюються шляхом відношення загального заробітку за 12 календарних місяців, які були останні перед відпусткою або за фактично відпрацьований (менший) час до зазначеної кількості календарних днів цілого року або меншого періоду (за мінусом святкових та неробочих днів, визначених законодавством). Результат потрібно помножити на кількість календарних днів необхідної відпустки.

У ТОВ “АО-ОЙЛ” облік відпусток організовано шляхом складання первинних документів та оформлення відповідних бухгалтерських проводок (табл. 2.3). Це включає реєстрацію всіх відпусток, які надаються працівникам, у спеціалізованих формах, що містять дані про тривалість відпустки, причини її надання та розрахунок відпускних.

Вся інформація систематизується для забезпечення точності обліку та можливості контролю за використанням відпусток, а також для своєчасного нарахування відповідних виплат. Таким чином, підприємство забезпечує прозорість та ефективність у процесі управління відпустками своїх співробітників.

Таблиці 2.3

Кореспонденції рахунків з обліку відпусток у ТОВ “АО-ОЙЛ”

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Дебет
1	Нараховано відпускні	471	661
2	Утримано ПДФО	661	641
3	Нараховано ЄСВ	471	651
4	Утримано військовий збір	661	642
5	Сплачено заробітну плату	661	311

Джерело: сформовано автором.

Право на страхування у випадку тимчасової непрацездатності мають особи, які працюють в підприємствах, організаціях або установах, незалежно від їх організаційно-правової форми. Це включає іноземні компанії, представників нерезидентів, фізичних осіб, а також обраних на виборні посади в державних установах і органах місцевого самоврядування. Крім того, право на таке страхування мають фізичні особи-підприємці, особи, які займаються незалежною професійною діяльністю, і члени фермерських господарств, за умови укладення трудових або цивільно-правових договорів, а також за іншими підставами, передбаченими законодавством.

Наймані працівники підприємства мають право на обов'язкове соціальне страхування, що надає їм доступ до певних соціальних виплат у випадку настання страхових обставин. Допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю виплачується застрахованій особі при наявності листка непрацездатності.

Подальше рішення щодо призначення матеріальної допомоги ухвалює спеціальна комісія підприємства або організації, до складу якої входять адміністративні працівники або фізичні особи, які займаються незалежною діяльністю. Комісія протягом 10 днів розглядає документи, що підтверджують статус працівника як тимчасово непрацездатного. У разі відмови працівнику надається письмова відповідь, проте він має право оскаржити це рішення протягом п'яти днів.

Основними причинами відмови у виплаті допомоги по тимчасовій непрацездатності є:

- 1) отримання травм під час скоєння злочинів;
- 2) умисне заподіяння шкоди своєму здоров'ю з метою уникнення трудових обов'язків;
- 3) перебування під арештом або під час судово-медичної експертизи;
- 4) примусове лікування за рішенням суду;
- 5) травми, отримані в стані алкогольного, наркотичного чи іншого токсичного сп'яніння;
- 6) відсутність на роботі під час творчої відпустки, відпустки без збереження заробітної плати або додаткової відпустки, пов'язаної з навчанням.

Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується лише за основним місцем роботи. Протягом перших п'яти днів виплати здійснюються власником або уповноваженою ним особою.

У ТОВ “АО-ОЙЛ” лікарняні оплачуються згідно з графіком робочих днів, коли працівник не працює через тимчасову непрацездатність. Тривалість лікарняних розраховується в календарних днях, тому підприємство зобов'язується виплатити лікарняні протягом п'яти робочих днів. За решту днів виплати покриває Фонд соціального страхування.

Період, за який розраховуються лікарняні, становить останні шість календарних місяців перед місяцем настання страхового випадку. Основою для обчислення є середня заробітна плата працівника, яка визначається шляхом ділення загальної нарахованої зарплати за цей обчислювальний період на кількість фактично відпрацьованих робочих днів.

Розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю визначається з урахуванням страхового стажу відповідно до вимог чинного законодавства. Він встановлюється в таких пропорціях:

1. 50% середнього заробітку (доходу) – для осіб зі стажем до 3 років;

2. 60% середнього заробітку (доходу) – для осіб зі стажем від 3 до 5 років;
3. 70% середнього заробітку (доходу) – для осіб зі стажем від 5 до 8 років;
4. 100% середнього заробітку (доходу) – для осіб зі стажем понад 8 років.

У ТОВ “АО-ОЙЛ” облік тимчасової непрацездатності здійснюється шляхом складання первинних документів та оформлення бухгалтерських проводок, що представлені в таблиці 2.4. Це дозволяє систематизувати дані про випадки непрацездатності, забезпечити точність нарахувань і своєчасність виплат, а також забезпечити контроль за виконанням відповідних норм законодавства.

Таблиця 2.4

**Кореспонденції рахунків з обліку тимчасової непрацездатності у
ТОВ “АО-ОЙЛ”**

№	Зміст господарських операцій	Кореспонденції рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Нараховано:		
	Оплату перших 5 днів непрацездатності	949	663
	Допомогу з тимчасової непрацездатності за кошт Фонду	378	663
2	Нараховано єдиний внесок	949	651
3	Утримано податок на доходи	663	641
4	Утримано військовий збір	663	642
5	Перераховано оплату праці перших 5 днів непрацездатності на картрахунок працівника	663	331
6	Надійшли кошти від Фонду на спецрахунок	311	378
7	Перераховано решту лікарняних працівника	663	311

Джерело: сформовано автором.

Отже, аналізуючи облік розрахунків із оплати праці в ТОВ “АО-ОЙЛ”, можна дійти висновку, що процеси нарахування та виплати заробітної плати, а також утримання податків і зборів організовано ефективно. Існуюча

система обліку забезпечує повноту і точність інформації, що в свою чергу задовольняє потреби як внутрішніх, так і зовнішніх користувачів. Це свідчить про надійність і прозорість фінансових операцій підприємства, що є важливим аспектом його функціонування.

2.3 Напрями удосконалення обліку розрахунків з оплати праці

У сучасних умовах господарювання облік розрахунків з оплати праці стає все більш важливим елементом управління підприємством. Ефективна система обліку не лише забезпечує дотримання законодавчих вимог, але й сприяє підвищенню продуктивності праці та мотивації працівників. У зв'язку з цим, удосконалення методів обліку, зокрема аналітичних розрахунків, набуває особливої актуальності.

Основними напрямками удосконалення обліку розрахунків з оплати праці є впровадження сучасних інформаційних технологій, автоматизація облікових процесів та удосконалення методології обліку. Це дозволяє не лише забезпечити точність та оперативність даних, але й підвищити прозорість розрахунків [35, с. 41]. Таким чином, ефективна система обліку оплати праці здатна стати важливим інструментом для стратегічного управління підприємством, що сприяє його стабільному розвитку.

Одним з ключових аспектів вдосконалення обліку оплати праці працівників підприємства є поліпшення аналітичних розрахунків. Аналітичний облік надає детальну інформацію про різні об'єкти обліку. У даному випадку це включає детальні дані про відпрацьований час працівників, виконання встановлених норм, чисельність та склад робочої сили, а також структуру фонду оплати праці тощо.

Тому ми пропонуємо внести деталізацію в облік за рахунком 66 “Розрахунки за виплатами працівникам” у такій формі (рис. 3.4).

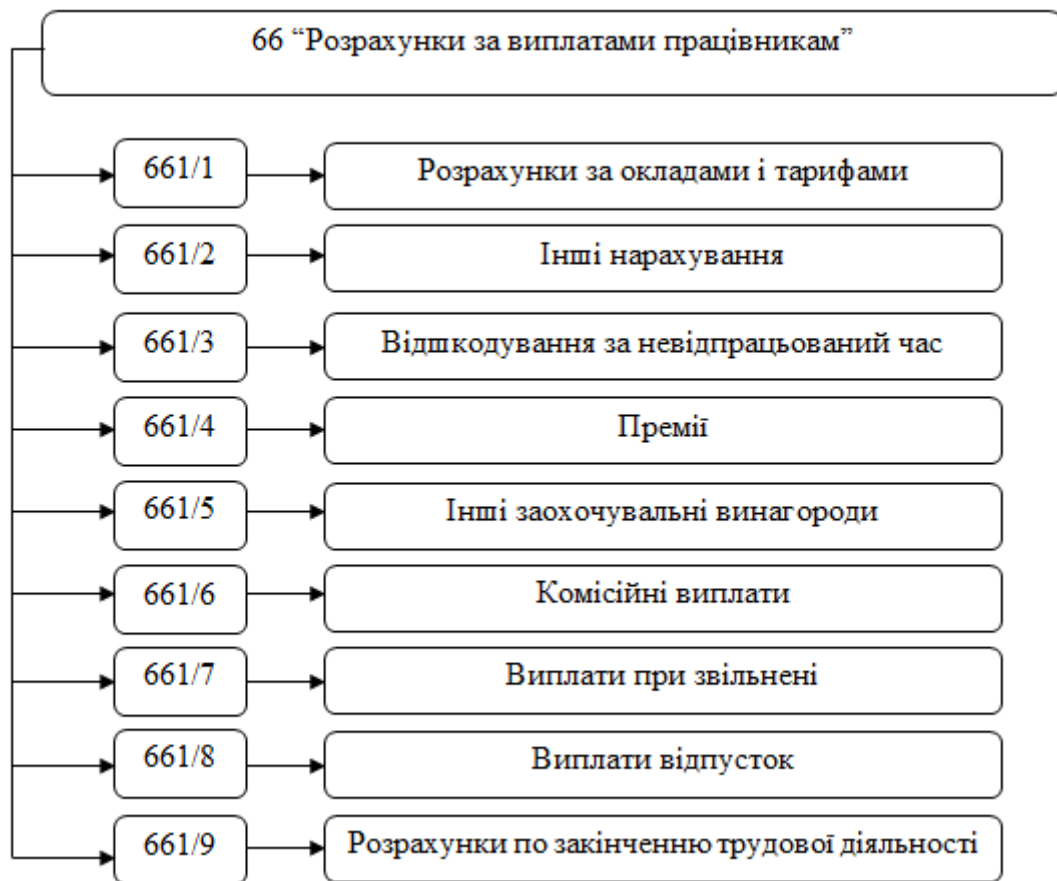


Рис. 2.2 Аналітика розрахунків із оплати праці у ТОВ “АО-ОЙЛ”

Джерело: сформовано автором.

Рациональна організація аналітичного обліку є ключовим фактором, що вплине на ефективність прийняття управлінських рішень у майбутньому. Чітка структура облікових даних дозволяє керівництву отримувати вичерпну інформацію про фінансові та трудові ресурси, що, у свою чергу, сприяє більш точному плануванню та прогнозуванню. Завдяки такому підходу організація може оперативно реагувати на зміни в зовнішньому середовищі та адаптувати свої стратегії, що є важливим для досягнення конкурентних переваг.

У ТОВ “АО-ОЙЛ” облік робочого часу ведеться вручну. Це не автоматизоване рішення створює певні незручності для обліку заробітної плати, оскільки вимагає виконання численних обчислень, що підвищує ризик помилок. В умовах сучасного виробництва доцільно впровадити систему

контролю вхідного часу працівників за допомогою спеціальних жетонів або пропусків. Це дозволить покращити моніторинг присутності персоналу протягом робочого дня.

Крім того, відмітки можна налаштувати так, щоб вони автоматично фіксувалися в бухгалтерській програмі, що спростить процес обліку. Такий підхід сприятиме покращенню дисципліни в колективі, оскільки кожен рух працівника буде задокументовано в системі. Це не лише зменшить ймовірність помилок, але й забезпечить точність і своєчасність нарахування заробітної плати [36, с. 78].

Непрозорі критерії нарахування премій і бонусів можуть створити значні проблеми в команді, оскільки працівники можуть відчувати несправедливість у системі винагород. Коли критерії неясні або непрозорі, це призводить до недовіри до керівництва і сумнівів у власній цінності для компанії. Працівники можуть порівнювати свої досягнення з досягненнями колег, що часто призводить до незадоволення, якщо їхні зусилля не винагороджуються так, як вони того очікують.

Зниження мотивації може мати негативний вплив на загальну продуктивність компанії. Коли працівники не бачать зв'язку між своїми зусиллями та винагородами, це може призвести до зниження їхньої зацікавленості у виконанні роботи на високому рівні. В результаті, компанія може втратити не лише продуктивність, а й цінних співробітників, які шукатимуть більш прозорі та справедливі умови праці в інших організаціях. Важливо впроваджувати чіткі і зрозумілі критерії для нарахування премій, щоб підвищити мотивацію і задоволеність працівників.

Контроль за відпустками та лікарняними є важливим аспектом управління персоналом, оскільки він забезпечує справедливість у нарахуванні заробітної плати та плануванні ресурсів компанії. Недостатня увага до цього процесу може призвести до численних проблем, таких як невірний облік днів відпустки або лікарняних, що може викликати фінансові втрати для підприємства. Якщо система обліку не відображає точні дані, це

може призвести до конфліктів між працівниками і керівництвом, а також до зниження довіри до відділу.

Ефективний контроль за відпустками та лікарняними сприяє кращому плануванню робочих процесів. Знаючи, коли і скільки працівників буде відсутніми, компанія може більш раціонально розподіляти завдання та уникати перевантаження інших співробітників. Впровадження автоматизованих систем для обліку відпусток і лікарняних дозволить зменшити ризик помилок, спростити процеси і підвищити загальну ефективність управління кадровими ресурсами.

Інформаційна безпека є критично важливим аспектом у системі обліку оплати праці, оскільки вона забезпечує захист конфіденційних даних працівників, таких як особисті дані, суми заробітної плати та фінансові відомості. Ненадійні системи зберігання і передачі інформації можуть стати мішенню для зловмисників, які можуть отримати доступ до важливих даних, що загрожує не лише репутації компанії, але й може призвести до фінансових втрат. Крім того, витік конфіденційної інформації може викликати незадоволення серед працівників і вплинути на їхню довіру до керівництва.

Для забезпечення інформаційної безпеки необхідно впроваджувати сучасні технології захисту даних, такі як шифрування, багаторівнева автентифікація та регулярні аудити безпеки. Освіта та навчання персоналу також є важливими елементами, оскільки свідомість працівників щодо загроз і ризиків може суттєво зменшити ймовірність витоку інформації [37]. Таким чином, належна увага до інформаційної безпеки не тільки захищає дані компанії, але й сприяє створенню здорового робочого середовища, де працівники почувуються в безпеці.

Ще однією важливою проблемою є недосконалість управлінського обліку. Витрати на оплату праці займають третє місце за значенням серед витрат операційної діяльності ТОВ “АО-ОЙЛ”. Тому управлінському обліку підприємства надається особлива увага. Він має виконувати кілька важливих завдань, таких як оптимальний вибір системи та форми оплати праці,

детальний облік витрат на оплату праці за різними видами, калькуляційними статтями та аналітичний облік у розрізі матеріально відповідальних осіб, що дозволяє формувати внутрішню звітність підприємства.

Раціональний управлінський облік є ключовим інструментом для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Він дозволяє виявляти тенденції у витратах на оплату праці, аналізувати їхній вплив на загальну фінансову ситуацію підприємства та своєчасно коригувати стратегії управління. Застосування сучасних методів обліку, таких як аналітика даних та автоматизація процесів, допоможе зменшити помилки, підвищити точність звітності і забезпечити своєчасний доступ до інформації для прийняття рішень. Таким чином, вдосконалення управлінського обліку сприятиме не лише підвищенню ефективності витрат, але й зміцненню загальної фінансової стабільності підприємства.

Щоб отримати обґрунтовані та своєчасні дані про витрати на оплату праці, необхідно проводити детальний аналіз за калькуляційними статтями, зокрема:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;
- інші заохочувальні виплати.

Крім того, одним з ключових завдань співробітників, відповідальних за внутрішній облік, є визначення найбільш ефективної форми та системи оплати праці для підприємства. Це важливе рішення впливає на мотивацію працівників, їх задоволеність роботою та загальну продуктивність компанії.

Обираючи оптимальну систему заробітної плати, спеціалісти мають враховувати різні фактори, такі як специфіка діяльності підприємства, його фінансові можливості та потреби працівників. Від правильного вибору залежить не лише фінансовий стан підприємства, але й успішність в управлінні кадровими ресурсами, що в свою чергу сприяє досягненню стратегічних цілей організації.

В підприємстві спостерігається значна кількість працівників без вищої або спеціальної освіти, що має певний вплив на розвиток його діяльності. Освіта співробітників є важливим фактором, оскільки кваліфікований персонал забезпечує стабільне і перспективне майбутнє компанії. Досвідчені працівники здатні швидше адаптуватися до змін і ефективно вирішувати різноманітні проблеми, які можуть виникнути у процесі роботи. Наявність кваліфікованого головного бухгалтера, зокрема, гарантує точність обліку та своєчасність розрахунків з податками, що є критично важливим для фінансової стабільності підприємства.

Проте важливо також звертати увагу на продуктивність праці, оскільки мотивація працівників не повинна обмежуватися лише матеріальними винагородами. Необхідно створити організаційні та психологічні умови, що сприятимуть розвитку інтересів компанії та залученню співробітників до активної участі в її житті. Наприклад, запровадження регулярного тестування та анкетування для оцінки умов праці дозволить виявити і реалізувати ідеї, що підвищують ефективність роботи. Працівники, які запропонують дійсно корисні ідеї, можуть бути винагороджені, що не лише стимулює їхню ініціативність, але й підвищує загальний рівень залученості в роботу підприємства [38, с. 111].

Розрахунки з заробітної плати для деяких працівників підприємства здійснюються через касу, що в умовах сучасного бізнесу є застарілим і не зручним методом. З метою підвищення ефективності і комфортності виплат необхідно впровадити систему безготівкових розрахунків, використовуючи пластикові картки. Це дозволить працівникам отримувати свої кошти в будь-який час і в будь-якому місці, що значно спростить процес отримання заробітної плати. Крім того, можливість знімати готівку частинами та контролювати залишок на картці робить фінансові операції більш гнучкими.

Використання банківських карток відкриває перед працівниками нові можливості: вони можуть оплачувати комунальні послуги, робити покупки онлайн, перераховувати кошти іншим особам, погашати кредити і навіть

вкладати гроші на депозит, не виходячи з дому. Це не лише знижує ризики, пов'язані з готівкою, але й підвищує зручність для працівників. Отже, можна стверджувати, що перехід на безготівкові розрахунки є раціональним і сучасним рішенням для підприємства, яке забезпечить більш ефективні та зручні умови виплати заробітної плати.

На даному підприємстві застосовується виключно погодинна форма оплати праці, яка часто не стимулює працівників до підвищення результативності виконання завдань. З метою підвищення мотивації співробітників було б доцільно впровадити погодинно-преміальну систему оплати. В такому випадку працівники, окрім основної заробітної плати, матимуть можливість отримувати премії, що, безумовно, сприятиме їхньому зацікавленню в якісному виконанні покладених на них обов'язків.

Таким чином, зміна системи оплати праці в ТОВ “АО-ОЙЛ” може стати ефективним інструментом для покращення економічних відносин з персоналом. Це не лише підвищить рівень задоволеності працівників, але й сприятиме досягненню кращих результатів у їхній діяльності, що в кінцевому підсумку позитивно позначиться на загальному успіху підприємства.

Ще однією проблемою в обліку оплати праці є недостатня прозорість у нарахуванні премій та бонусів. У багатьох підприємствах, включаючи ТОВ “АО-ОЙЛ”, критерії для отримання цих виплат часто не є чіткими і зрозумілими для працівників. Це може призвести до плутанини та незадоволення, адже співробітники не завжди знають, за що саме їм можуть нараховувати додаткові винагороди. Відсутність прозорості в системі преміювання може негативно вплинути на мотивацію працівників, адже вони можуть вважати, що їх зусилля не оцінюються належним чином.

Для вирішення цієї проблеми необхідно розробити і впровадити чіткі критерії для нарахування премій і бонусів, які будуть зрозумілі всім працівникам. Це може включати детальний опис умов, за яких премії виплачуються, а також механізми оцінки виконаних завдань. Регулярні комунікації з персоналом про зміни в системі преміювання та їхній вплив на

загальний дохід співробітників також можуть допомогти покращити ситуацію. Завдяки цим заходам підприємство зможе підвищити рівень довіри серед працівників і створити більш мотивуюче робоче середовище.

Запровадження внутрішнього аудиту є важливим фактором, що значно покращує контроль за обліковими операціями з оплати праці. Цей процес дозволяє систематично перевіряти правильність та своєчасність нарахувань заробітної плати, а також виявляти можливі помилки або зловживання. Внутрішні аудитори, аналізуючи фінансову документацію та облікові записи, можуть виявити недоліки в системі управлінського обліку, що, в свою чергу, сприяє їхньому усуненню. Таким чином, забезпечується високий рівень прозорості та достовірності фінансової інформації, що є критично важливим для прийняття зважених управлінських рішень.

Крім того, внутрішній аудит сприяє розвитку культури відповідальності серед працівників, оскільки вони усвідомлюють, що їхні дії підлягають регулярній перевірці. Це може істотно підвищити дисципліну в колективі та забезпечити дотримання внутрішніх правил і процедур. Впровадження механізмів внутрішнього контролю не лише підвищує ефективність обліку, але й створює умови для постійного вдосконалення процесів. Таким чином, внутрішній аудит стає не лише інструментом контролю, а й важливим елементом стратегічного управління підприємством, що забезпечує стабільність і фінансову надійність.

Внутрішній аудит також має важливе значення для вдосконалення облікових процесів, пов'язаних з оплатою праці, оскільки він допомагає виявляти і усувати слабкі місця в системі управління. Аудитори можуть рекомендувати вдосконалення процедур нарахування заробітної плати, що призводить до підвищення ефективності та зменшення ймовірності помилок. Наприклад, виявлення неузгодженостей у документації може стати основою для розробки нових стандартів ведення обліку, що позитивно вплине на загальний фінансовий контроль.

Отже, запровадження внутрішнього аудиту в облікових операціях з оплати праці є важливим кроком до підвищення ефективності та прозорості фінансових процесів. Цей механізм контролю не лише виявляє потенційні помилки і недоліки в системі обліку, але й створює умови для постійного вдосконалення практик управління. Завдяки внутрішньому аудиту підприємство може забезпечити надійність своїх фінансових звітів і зменшити ризики, пов'язані з фінансовими операціями.

Висновок до розділу 2

Для ефективного оформлення розрахунків з оплати праці бухгалтерії необхідно отримувати точну, своєчасну, повну та достовірну інформацію. Тому під час дослідження організації обліку розрахунків в ТОВ “АО-ОЙЛ” були визначені ключові завдання, зокрема, встановлення графіка документообігу та забезпечення правильного і своєчасного відображення господарських операцій, що стосуються обліку витрат на зарплату працівників та утримання всіх податків і зборів відповідно до чинного законодавства.

Основна інформація про розрахунки з оплати праці накопичується на бухгалтерських рахунках і відображається у звіті про фінансовий стан за звітний період. Важливими аспектами є створення та вдосконалення методологічних засад обліку відповідно до чинного законодавства. Ці методичні засади повинні забезпечувати не лише нарахування та виплату заробітної плати, але й утримання податків і зборів, дотримуючись актуальних вимог законодавства.

Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці є важливим аспектом, що впливає на загальну ефективність діяльності підприємства. Впровадження автоматизованих систем, вдосконалення методів управлінського обліку, підвищення прозорості в нарахуванні премій, а також запровадження внутрішнього аудиту допоможуть не лише зменшити ризики помилок, але й підвищити довіру працівників до системи обліку. Усе це сприятиме створенню більш сприятливого робочого середовища, підвищенню мотивації персоналу та загальному покращенню фінансових показників підприємства. Таким чином, комплексний підхід до вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці є ключовим для забезпечення стабільності та конкурентоспроможності підприємства.

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

3.1 Організація аналітичних процесів оплати праці на підприємстві

Організація аналітичних процесів оплати праці на підприємстві є ключовим аспектом управління трудовими ресурсами та фінансовою діяльністю. Ці процеси охоплюють облік, аналіз та контроль витрат на оплату праці, що дає змогу підприємству ефективно використовувати свої ресурси та забезпечувати виконання зобов'язань перед працівниками. Завдяки аналітичним підходам підприємство може виявляти резерви підвищення продуктивності, оптимізувати витрати на оплату праці та розробляти стратегії для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Забезпечення належної організації цих процесів дозволяє своєчасно і точно нараховувати заробітну плату, контролювати її виплату та аналізувати відхилення від запланованих показників. Аналітичні дані щодо оплати праці також сприяють прийняттю управлінських рішень, що спрямовані на поліпшення мотивації персоналу, підвищення ефективності використання трудових ресурсів та зниження ризиків, пов'язаних із витратами на робочу силу [39, с. 30].

Для отримання глибоких і змістовних висновків під час аналізу важливо заздалегідь ретельно спланувати його організацію. Під організацією розуміють формування узгодженої та стійкої системи, яка забезпечує виконання робіт або досягнення поставлених цілей. Основні принципи організації аналітичної роботи у ТОВ “АО-ОЙЛ” наступні (рис. 3.1).

Організація аналітичної роботи в ТОВ “АО-ОЙЛ” повинна ґрунтуватися на наукових підходах і методах. Це передбачає використання сучасних аналітичних інструментів, статистичних моделей та економічних теорій для забезпечення точності та глибини висновків. Науковий характер

роботи також передбачає постійне оновлення знань працівників та інтеграцію новітніх досліджень у практичну діяльність компанії, що дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення на основі фактичних даних і аналізу.

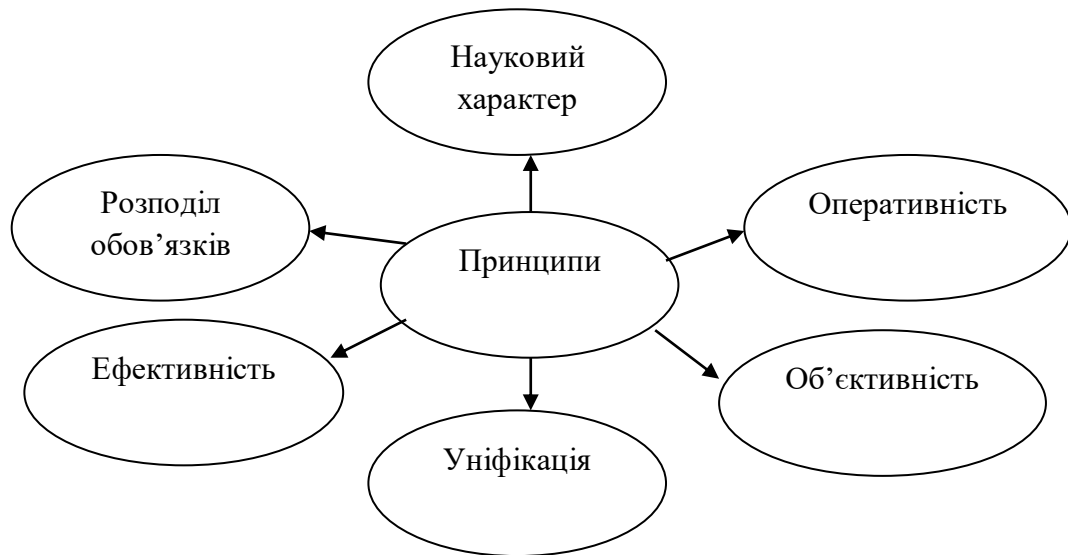


Рис. 3.1 Основні принципи організації аналітичної роботи у ТОВ “АО-ОЙЛ”

Джерело: сформовано автором.

Важливим аспектом організації аналітичної роботи є чіткий та раціональний розподіл обов’язків між працівниками. У ТОВ “АО-ОЙЛ” це дозволяє підвищити ефективність і продуктивність роботи, оскільки кожен фахівець відповідає за свою ділянку аналізу відповідно до кваліфікації та досвіду. Такий підхід забезпечує систематичність та злагодженість в роботі, зменшує ризик помилок і сприяє швидкому виконанню аналітичних завдань.

Ефективність є ключовим принципом організації аналітичної роботи в ТОВ “АО-ОЙЛ”. Це означає, що аналітичні процеси повинні бути побудовані так, щоб мінімізувати витрати часу та ресурсів, але при цьому забезпечувати максимально точні та корисні результати. Використання сучасних технологій, автоматизація розрахунків і оптимізація робочих процесів сприяють досягненню високої продуктивності при збереженні якості аналітичних досліджень.

Уніфікація процесів в аналітичній роботі ТОВ “АО-ОЙЛ” передбачає використання стандартизованих методів, шаблонів та інструментів для проведення аналізу. Це дозволяє створити єдиний підхід до збирання та обробки даних, що спрощує їх систематизацію, підвищує точність та зменшує вірогідність помилок. Уніфікація також спрощує навчання нових співробітників і забезпечує стабільність результатів при зміні аналітичного персоналу.

Аналітична робота в ТОВ “АО-ОЙЛ” повинна бути максимально об’єктивною, тобто ґрунтуватися виключно на фактичних даних і результатах досліджень. Це дозволяє уникнути суб’єктивних впливів або упередженості при прийнятті управлінських рішень. Для досягнення об’єктивності використовуються незалежні джерела даних, перевірені методики аналізу та механізми контролю якості отриманих результатів.

Оперативність є важливою складовою аналітичної роботи, оскільки своєчасне надання аналітичних даних дозволяє керівництву ТОВ “АО-ОЙЛ” швидко реагувати на зміни ринку, економічні умови або внутрішні показники підприємства. Для цього необхідно використовувати автоматизовані системи збору й обробки даних, що скорочують час від моменту отримання інформації до її аналізу та презентації результатів [40, с. 12].

Під час проведення аналізу виробничо-господарської та фінансової діяльності підприємства і його структурних підрозділів, зазвичай функціонують планово-економічний, бухгалтерський і фінансовий відділи. Під керівництвом головного економіста ці служби розробляють методики аналізу окремих показників і об’єктів, а також проводять попередній, оперативний і підсумковий аналіз діяльності як підприємства в цілому, так і його підрозділів. Крім того, вони контролюють процес виконання аналізу іншими відділами та економічними службами цехів, готують висновки та розробляють рекомендації для ухвалення управлінських рішень на основі результатів аналізу.

Основними завданнями організації економічної діяльності ТОВ “АО-ОЙЛ” є:

- забезпечення високої ефективності аналізу, його розвиток і покращення;
- оптимальна організація трудових процесів;
- забезпечення ефективного використання аналітичної інформації в управлінських процесах;
- автоматизація аналітичних процедур;
- підвищення якості отриманих аналітичних даних;
- скорочення часу, необхідного для проведення аналітичних робіт;
- оптимізація аналітичних процесів.

Організація аналітичної роботи ТОВ “АО-ОЙЛ” передбачає:

- створення основних принципів та порядку аналізу, а також планування роботи окремих елементів і етапів;
- забезпечення матеріальних, методичних та наукових ресурсів;
- загальне керівництво, приймання виконаних аналітичних завдань, їх оформлення та контроль за впровадженням розроблених заходів для покращення діяльності підприємства.

Організаційні питання можуть бути вирішені різними способами, в залежності від того, чи здійснюють аналітичні роботи працівники підприємства для внутрішніх потреб колективу, чи вони пов'язані з оцінкою діяльності підприємства зовнішніми контролюючими органами [41, с. 55]. Це може впливати не лише на об'єкти, терміни та виконавців, але й на зміст програми та використовувану інформацію.

Організація аналітичних процесів оплати праці у ТОВ “АО-ОЙЛ” включає всебічний аналіз структури витрат на заробітну плату, оцінку ефективності системи мотивації працівників, а також вивчення ринкових тенденцій для забезпечення конкурентоспроможності. Це передбачає розробку чітких критеріїв оцінки результативності, що дозволяє адаптувати платіжну політику відповідно до потреб підприємства та інтересів

співробітників. Зокрема, важливо врахувати специфіку галузі та підбору кадрів, що забезпечить справедливість у винагородженні і підвищить загальний рівень задоволеності працівників. Реалізація цих заходів сприятиме не лише покращенню фінансових показників компанії, але й формуванню позитивного корпоративного клімату.

Основним джерелом проведення аналізу розрахунків із оплати праці на підприємстві є дані фінансової звітності (Додаток Б), інформація розрахунково-платіжної відомості, а також звіти про трудові ресурси та штатний розклад. Важливими також є внутрішні документи, що містять інформацію про премії, надбавки та інші додаткові виплати. Крім того, аналіз даних ринку праці, включаючи інформацію про середні зарплати в галузі та регіоні, дозволяє підприємству оцінити свою конкурентоспроможність в умовах змінюваного економічного середовища. Використання цих джерел допомагає виявити тенденції, визначити фактори, що впливають на витрати на оплату праці, та розробити рекомендації щодо оптимізації витрат і поліпшення системи мотивації працівників.

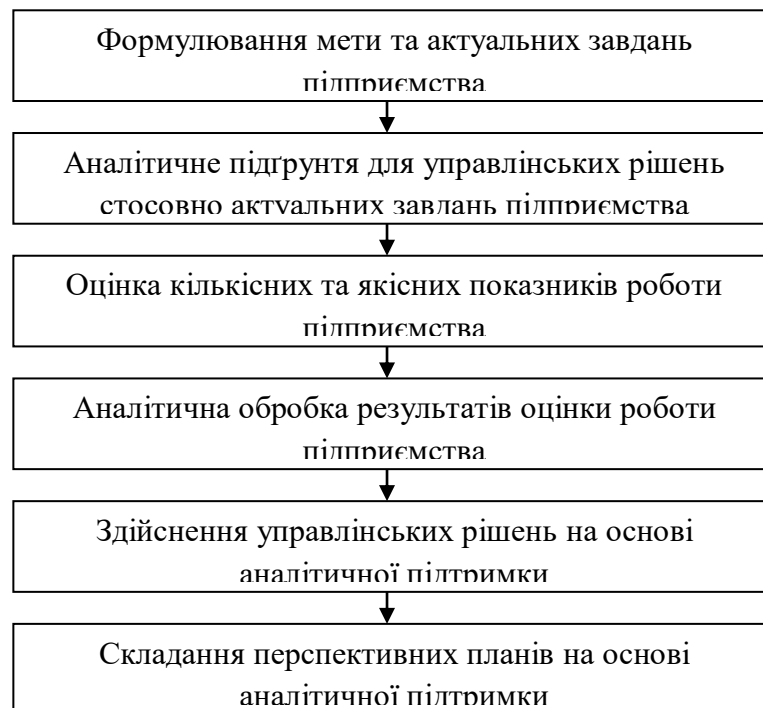
В загальному на досліджуваному підприємстві проведення аналізу поділяється три основні етапи: попередній, основний та підсумковий. На попередньому етапі проводиться загальне ознайомлення з поточною ситуацією, визначається рівень виконання плану за ключовими показниками та здійснюється попередня оцінка діяльності. Крім того, на цьому етапі розробляється детальна програма аналізу, готуються шаблони таблиць, здійснюється збір і перевірка основної інформації, а також визначаються відповідальні особи і вирішуються інші організаційні аспекти [42, с. 43].

Основний етап передбачає заповнення всіх таблиць, дослідження та обробку необхідної додаткової інформації, визначення факторів та проведення розрахунків їх впливу на зміни показників, а також пошук резервів у виробництві. За результатами вивчених питань проводяться оцінки та підрахунки потенційних резервів.

На підсумковому етапі узагальнюються результати аналізу, підраховуються зведені резерви виробництва та проводиться підсумкова оцінка діяльності підприємства. Крім того, розробляються конкретні заходи для покращення роботи та ефективного використання виявлених резервів.

Серед трьох етапів найбільш тривалим і трудомістким є другий. Однак терміни проведення аналізу залежать від затвердженої програми та вміння ефективно використовувати наявні аналітичні матеріали, такі як акти ревізій, перевірок, накази і пояснювальні записки до звітів.

Багатогранність і важливість організації аналітичного забезпечення та аналітичної роботи оплати праці ТОВ “АО-ОЙЛ” зумовлюють необхідність виділення послідовних етапів діяльності з відповідними напрямками економічного аналізу (рис. 3.2).



**Рис. 3.2 Основні етапи проведення аналізу оплати праці
ТОВ “АО-ОЙЛ”**

Джерело: сформовано автором.

Першим кроком у проведенні аналізу оплати праці ТОВ “АО-ОЙЛ” є чітке визначення мети та актуальних завдань підприємства. Це включає в

себе ідентифікацію основних цілей, таких як підвищення ефективності праці, оптимізація витрат на заробітну плату та поліпшення мотивації співробітників. З'ясування цих аспектів допомагає зосередити увагу на пріоритетах, які вимагають термінового вирішення, та забезпечує основу для подальшого аналізу.

Наступним етапом є створення аналітичного підґрунтя, яке включає в себе збір і систематизацію даних про оплату праці, а також відомостей про ринок праці та конкурентів. Це дозволяє формувати чітке уявлення про позицію підприємства в галузі та його здатність задовольняти потреби працівників. Зібрані дані слугують основою для ухвалення обґрунтованих управлінських рішень.

На цьому етапі проводиться детальний аналіз кількісних і якісних показників роботи підприємства, зокрема, продуктивності праці, рівня витрат на оплату праці та задоволеності працівників. Оцінка цих показників дозволяє виявити сильні та слабкі сторони організації, а також їхній вплив на загальний фінансовий результат. Це важливий аспект для подальшої оптимізації процесів.

Обробка отриманих результатів передбачає порівняння фактичних показників з плановими, а також з аналогічними показниками в інших компаніях. Цей процес дозволяє виявити відхилення та причини їх виникнення, а також сформулювати рекомендації для поліпшення ситуації. Результати аналітичної обробки мають бути представлені у зрозумілій та структурованій формі для подальшого використання.

Виходячи з отриманих аналітичних даних, здійснюються управлінські рішення, спрямовані на покращення системи оплати праці. Це може включати перегляд тарифних ставок, впровадження нових форм мотивації або зміну умов праці. Важливо, щоб ці рішення були адекватними викликам, які стоять перед підприємством, та відповідали його стратегічним цілям.

Останнім етапом є розробка перспективних планів, які базуються на аналітичних даних і управлінських рішеннях. Ці плани мають на меті

визначення шляхів розвитку системи оплати праці в середньостроковій і довгостроковій перспективі, що включає в себе прогнозування потреб у кадрах, удосконалення організаційної структури та підвищення рівня залученості працівників. Системний підхід до планування дозволяє підприємству адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі.

Організаційна структура ТОВ “АО-ОЙЛ” суттєво впливає на особливості аналітичної роботи, що проводиться на оперативному, тактичному та стратегічному рівнях. На оперативному рівні відбувається формування первинних даних, а ключовим аспектом аналітичної роботи для вирішення оперативних завдань є збір і групування інформації, що потім систематизується та обробляється на тактичному рівні. Відповідальність за створення цих даних покладається на обліковця, бухгалтера або економіста відповідно до штатного розпису структурного підрозділу чи філії підприємства.

На тактичному рівні здійснюється аналіз поточної діяльності підприємства в окремих функціональних сферах, підрозділах і бізнес-напрямах для прийняття тактичних рішень та контролю за їх реалізацією. Аналітичні процедури виконують фахівці бухгалтерської служби, планово-фінансового або аналітичного відділу. Процес обґрунтування управлінських рішень включає підготовку аналітичних обґрунтувань, записок, бюджетів та кошторисів, а аналітичні звіти слугують основним інструментом для оцінки їх виконання та контролю.

На стратегічному рівні ухвалюються управлінські рішення, що стосуються довгострокових перспектив розвитку підприємства. Основні завдання аналітичної роботи на цьому рівні включають комплексну оцінку діяльності сільськогосподарських підприємств для визначення ступеня досягнення фінансових та стратегічних цілей, а також представлення найважливіших результатів аналізу керівництву, що відображаються в стратегічній та управлінській звітності, спрямованій на зовнішніх зацікавлених осіб. Крім того, проводиться причинно-наслідковий аналіз, щоб

виявити найсуттєвіші чинники, які вплинули на рівень показників або їх відхилення від запланованих. Також формується база даних для виявлення довгострокових тенденцій і прогнозування розвитку ТОВ “АО-ОЙЛ” з використанням варіантного аналізу.

Зібрані під час аналізу матеріали, заповнені таблиці та розрахунки впливу факторів узагальнюються на завершальному етапі та оформляються у вигляді довідок, актів перевірок, аналітичних і доповідних записок, а також пояснювальних записок до звітів. Працівники зовнішніх установ, як правило, оформляють результати аналізу у вигляді висновків. Окрім того, може бути підготовлено окремий документ – проект наказу, в якому надається загальна оцінка роботи і визначаються заходи, терміни їх реалізації, необхідні матеріальні та фінансові ресурси, а також відповідальні особи чи підрозділи підприємства. Цей документ, після ухвалення та підписання керівництвом, є обов’язковим для виконання рекомендованих аналітиком заходів.

Для забезпечення виконання заходів, що впливають з результатів аналізу, необхідно встановити ефективний і регулярний контроль. Без цього одні й ті самі недоліки в роботі можуть повторюватися в матеріалах наступних перевірок та аналітичних висновках, що, в свою чергу, призведе до зниження довіри до аналітичних процедур і ускладнить процес ухвалення обґрунтованих управлінських рішень.

3.2 Оцінка фонду оплати праці на підприємстві

Оцінка фонду оплати праці на підприємстві є важливим елементом управління трудовими ресурсами, оскільки вона безпосередньо впливає на мотивацію працівників, їхню продуктивність та загальний фінансовий стан організації. Правильна оцінка фонду оплати праці дозволяє не лише забезпечити справедливую винагороду за виконану роботу, але й оптимізувати витрати, що в умовах сучасної економіки є критично важливим для конкурентоспроможності підприємства.

Аналіз фонду оплати праці охоплює різні аспекти, включаючи структуру витрат, ефективність використання трудових ресурсів, а також взаємозв'язок між оплатою праці та результатами діяльності підприємства. Успішна реалізація цього процесу допомагає виявити сильні та слабкі сторони в управлінні оплатою праці, що, в свою чергу, відкриває можливості для вдосконалення політики управління персоналом та підвищення загальної ефективності підприємства [43, с. 59].

Раціональне управління трудовими ресурсами та їх ефективне використання, а також оцінка продуктивності праці є ключовими аспектами для майбутнього функціонування будь-якої компанії. Отримання своєчасної та точної інформації про відхилення в роботі співробітників, зниження продуктивності та неефективне використання робочого часу дозволяє виявити існуючі проблеми. Аналіз трудових ресурсів підприємства допомагає не лише виявити ці недоліки, а й розробити заходи для їх усунення.

Основними показниками, що характеризують використання трудових ресурсів, є дані про кількість працівників, їхні категорії та рівні кваліфікації, професійний і освітній рівні, витрати на одиницю часу, обсяги виробленої продукції та наданих послуг, а також інформація про рух робочої сили в компанії. Ця інформація є важливою для забезпечення ефективного управління і підвищення продуктивності праці.

Достатнє забезпечення підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання та висока продуктивність праці є ключовими для підвищення ефективності функціонування будь-якої організації. Для аналізу забезпеченості робочою силою важливо дослідити її рух, що дозволяє отримати чітке уявлення про динаміку кадрів. З цією метою обчислюють ряд коефіцієнтів, зокрема обороту по прийому та вибуттю персоналу, плинності та постійності кадрів.

Крім того, важливим етапом є оцінка структури трудових ресурсів, яка відображає розподіл кадрів за різними категоріями та кваліфікаційними рівнями. Це дозволяє виявити сильні та слабкі сторони у використанні трудових ресурсів, що може стати основою для подальшого вдосконалення управлінських рішень.

Тому нами проведено аналіз структури трудових ресурсів у ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 рр.

Таблиця 3.1

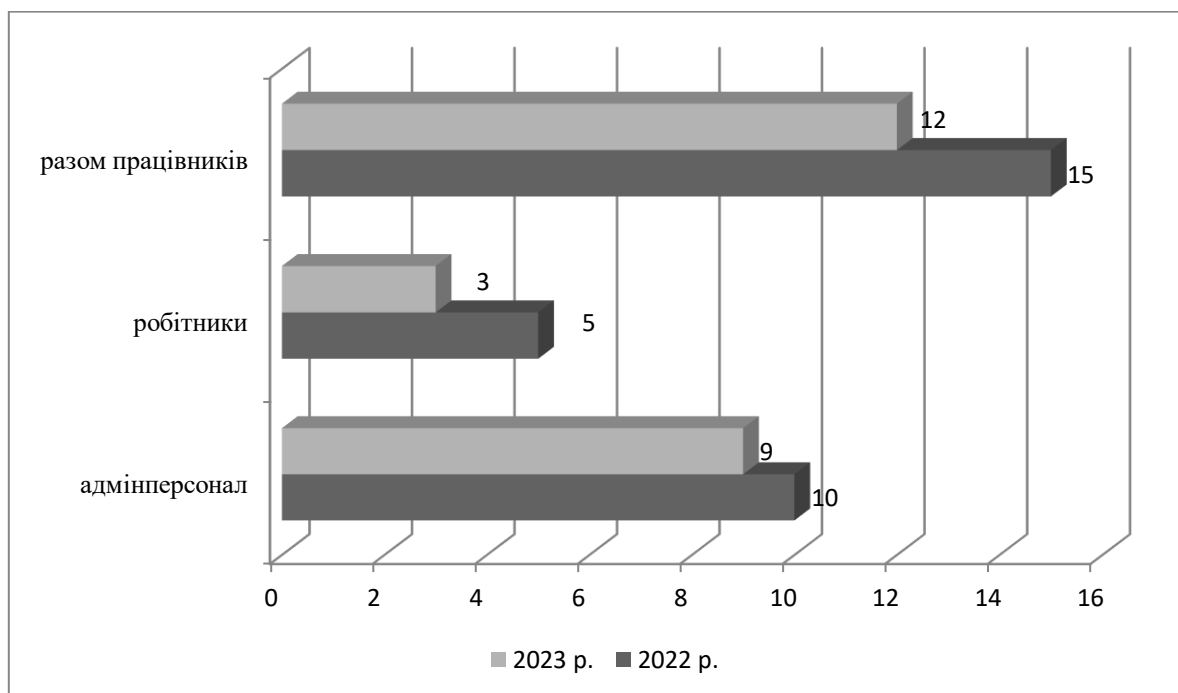
**Аналіз структури трудових ресурсів ТОВ “АО-ОЙЛ”
за 2022-2023 рр.**

Показники	2022 р.		2023 р.		Відхилення, %	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Всього						
в т.ч. чисельність:						
– адмінперсоналу	15	100	12	100	-3	-
– робітників	10	66,6	9	75	-1	+8,4
	5	33,4	3	25	-2	-8,4

Джерело: сформовано автором.

Аналіз структури трудових ресурсів ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 роки свідчить про певні зміни в чисельності та складі працівників. Загалом відзначається зменшення кількості працівників на 3 особи, зокрема скорочення чисельності робітників, що може свідчити про потребу в оптимізації кадрового складу або зміни в організації виробництва. Водночас, зростання частки адміністративного персоналу вказує на можливе зосередження на управлінських функціях та підвищенні ефективності управлінських процесів. Ці зміни підкреслюють важливість адаптації кадрової політики підприємства до нових умов ринку та потреби в кваліфікованих фахівцях. Рекомендується продовжити моніторинг динаміки трудових ресурсів для виявлення подальших тенденцій і коригування стратегії управління персоналом.

Наочне відображення зміни чисельності працівників у ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 рр. наведено на рис. 3.3.



**Рис. 3.3 Структура трудових ресурсів ТОВ “АО-ОЙЛ”
за 2022-2023 рр., ос.**

Джерело: сформовано автором.

Аналіз руху робочої сили є важливим елементом управління трудовими ресурсами на підприємстві, оскільки він дозволяє оцінити динаміку кадрових змін та їх вплив на загальну ефективність діяльності організації. Цей процес включає вивчення причин прийому та звільнення працівників, а також плинності кадрів, що може свідчити про рівень задоволеності співробітників, конкурентоспроможність заробітної плати та умови праці.

Правильний аналіз руху робочої сили дозволяє виявити проблеми в управлінні персоналом, розробити рекомендації щодо покращення кадрової політики та підвищення продуктивності праці. Застосування різних методів оцінки, таких як розрахунок коефіцієнтів обороту та плинності, дає змогу підприємствам формувати стратегії, які сприятимуть стабільності та розвитку колективу. У зв'язку з цим, аналіз руху робочої сили стає важливим інструментом для забезпечення стійкості підприємства в умовах швидко змінюваного ринку праці.

Проведено аналіз руху робочої сили у ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 рр.
(табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Аналіз руху робочої сили ТОВ “АО-ОЙЛ”
за 2022-2023 рр.**

№	Показники	2022 р.	2023 р.	Відхилення +/-
1	Середньооблікова кількість працівників	15	12	-3
2	Прийнято – разом	3	2	-1
3	Вибуло – разом:	6	1	-5
	з них:			
	за власним бажанням	3	2	-1
	за порушення трудової дисципліни	0	0	0
4	Коефіцієнт обороту по прийому	0,2	0,17	-0,03
5	Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,4	0,08	-0,32
6	Коефіцієнт плинності кадрів	0,4	0,08	-0,32
7	Коефіцієнт постійності персоналу	0,8	0,92	+0,12

Джерело: сформовано автором.

Аналіз руху робочої сили ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 роки демонструє значні зміни в складі кадрів підприємства, зокрема у коефіцієнтах, які характеризують динаміку трудових ресурсів.

Коефіцієнт обороту по прийому зменшився з 0,2 до 0,17, що свідчить про зниження активності найму нових працівників. Це може свідчити про стабільність у кадровій політиці або про зменшення потреби в нових кадрах. Резерви підвищення цього показника можуть включати активізацію процесів підбору персоналу, зокрема через впровадження сучасних методів рекрутингу та розширення каналів пошуку кандидатів.

Коефіцієнт обороту по вибуттю також знизився з 0,4 до 0,08. Це значне зменшення вказує на зниження рівня звільнень, що може бути наслідком поліпшення умов праці та зростання задоволеності працівників. Для подальшого зниження цього коефіцієнта доцільно впровадити програми розвитку персоналу та системи зворотного зв'язку, що дозволить виявляти проблеми до їхнього виникнення.

Коефіцієнт плинності кадрів, який знизився з 0,4 до 0,08, підтверджує тенденцію до стабільності в колективі. Низький показник плинності вказує на те, що працівники залишаються в підприємстві на тривалий термін. Резервами підвищення цього коефіцієнта можуть стати програми лояльності та соціальної відповідальності, що сприятимуть зміцненню корпоративної культури і залученню працівників до спільної мети.

Коефіцієнт постійності персоналу зріс з 0,8 до 0,92, що свідчить про покращення в утриманні кадрів. Резерви для подальшого зростання цього показника можуть включати впровадження індивідуальних планів розвитку для співробітників, що дозволить не лише підвищити їхню кваліфікацію, але й збільшити зацікавленість у роботі на підприємстві.

Ці результати підкреслюють важливість вдосконалення кадрової політики та створення сприятливих умов для працівників, що сприяє збереженню стабільного колективу. Наочне відображення зміни руху робочої сили у ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 рр. наведено на рис. 3.4.

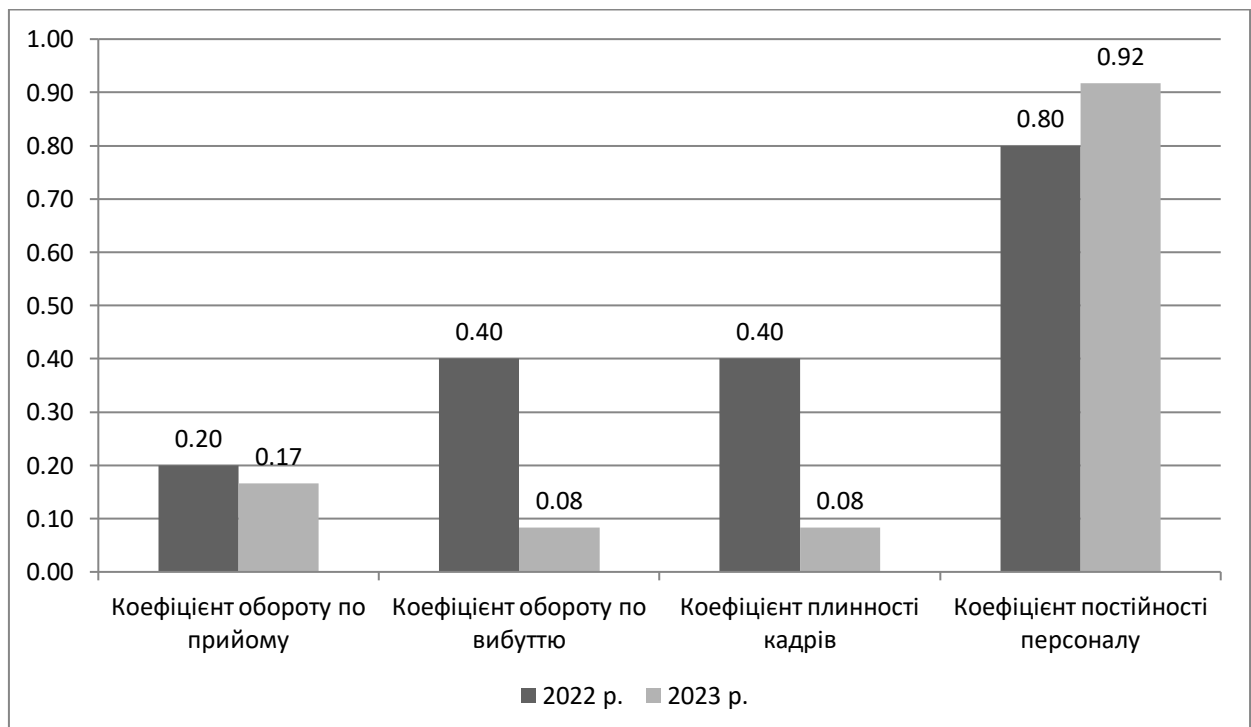


Рис. 3.4 Динаміка коефіцієнтів руху робочої сили ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 рр., ос.

Джерело: сформовано автором.

Аналіз абсолютних та відносних відхилень фонду заробітної плати у ТОВ “АО-ОЙЛ” є важливим етапом у вивченні ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Фонд заробітної плати є ключовим елементом витрат, що безпосередньо впливають на фінансові результати компанії. Аналіз відхилень дозволяє виявити тенденції в заробітній платі, визначити фактори, які спричинили зміни, та розробити рекомендації щодо оптимізації витрат.

Аналіз динаміки і структури фонду оплати праці у ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 рр. наведено у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

**Аналіз динаміки та структура фонду оплати праці у
ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 рр.**

Показники	2022 р.		2023 р.		Відхилення +/-	Відхилення, %
	Сума, тис. грн.	Питома вага, %	Сума, тис. грн.	Питома вага, %		
1. Фонд основної заробітної плати	5,6	63,42	4,4	66,47	-1,2	3,05
2. Фонд додаткової заробітної плати, в т. ч.:	3,2	36,24	2,2	33,23	-1	-3,01
– надбавки та доплати	0,13	1,47	0,11	1,66	-0,02	0,19
– премії та виногороди	0,1	1,13	0,7	10,57	0,6	9,44
– оплата за невідпрацьований час	0,2	2,27	0,1	1,51	-0,1	-0,75
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	0,03	0,34	0,02	0,30	-0,01	-0,04
4. Загальний фонд оплати праці	8,83	100	6,62	100	-2,21	0,00

Джерело: сформовано автором.

Аналіз динаміки та структури фонду оплати праці у ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 роки показує значні зміни, які потребують уваги з боку керівництва. Фонд основної заробітної плати знизився на 1,2 тис грн, при

цьому його питома вага в загальному фонді зросла на 3,05%. Це може свідчити про те, що підприємство намагається зберегти основні витрати на заробітну плату, незважаючи на загальне зменшення фонду оплати праці.

Фонд додаткової заробітної плати також скоротився на 1 тис грн, що вплинуло на його питому вагу, знизивши її на 3,01%. Внутрішня структура додаткових виплат вказує на різні зміни: премії та винагороди зросли на 0,6 тис грн, що може свідчити про намагання заохотити працівників до досягнення результатів, в той час як оплата за невідпрацьований час зменшилася. Зменшення виплат за невідпрацьований час на 0,1 млн грн може вказувати на покращення дисципліни чи продуктивності.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати зменшилися, що також вказує на загальний тренд оптимізації витрат. Загальний фонд оплати праці знизився на 2,21 тис грн, але питома вага залишилася незмінною, що говорить про пропорційне зменшення всіх складових.

Аналіз свідчить про необхідність перегляду підходів до формування системи оплати праці, адже скорочення фонду заробітної плати, а також зміни в структурі можуть негативно вплинути на мотивацію працівників і загальну продуктивність підприємства. ТОВ “АО-ОЙЛ” варто розглянути можливість оптимізації витрат без шкоди для заохочувальних механізмів, щоб підтримати ефективність праці та зберегти конкурентоспроможність.

Оцінка ефективності виплат у ТОВ “АО-ОЙЛ” є важливим аспектом аналізу фінансової діяльності підприємства, оскільки заробітна плата є ключовим елементом витрат і безпосередньо впливає на мотивацію та продуктивність працівників. В умовах конкурентного ринку підприємство повинно забезпечити адекватний рівень оплати праці, що не лише відповідає економічним реаліям, але й сприяє утриманню та залученню кваліфікованих кадрів.

Аналіз ефективності виплат дозволяє виявити недоліки у системі оплати праці, оцінити рівень задоволеності співробітників, а також виявити потенційні резерви для підвищення продуктивності [44, с. 72]. Врахування

цих аспектів допоможе розробити рекомендації для оптимізації витрат на фонд оплати праці, що сприятиме загальному успіху та стабільності ТОВ “АО-ОЙЛ” у майбутньому.

Оцінка ефективності виплат у ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 рр. наведено у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

**Оцінка ефективності виплат у ТОВ “АО-ОЙЛ”
за 2022-2023 рр.**

№	Показники	2022 р.	2023 р.	
1.	Чистий дохід, тис. грн.	49,8	51,2	
2.	Фонд оплати праці, тис. грн.	8,83	6,62	
3.	Прибуток, тис. грн.	3,24	-0,3	
Розрахунки				
№	Показники ефективності	2022 р.	2023 р.	Відхилення +/-
1.	Зарплатовіддача	5,6	7,7	-2,1
2.	Коефіцієнт закріплення фонду оплати праці	0,2	0,1	-0,1
3.	Рентабельність витрат на оплату праці	4,8	-0,01	-4,81

Джерело: сформовано автором.

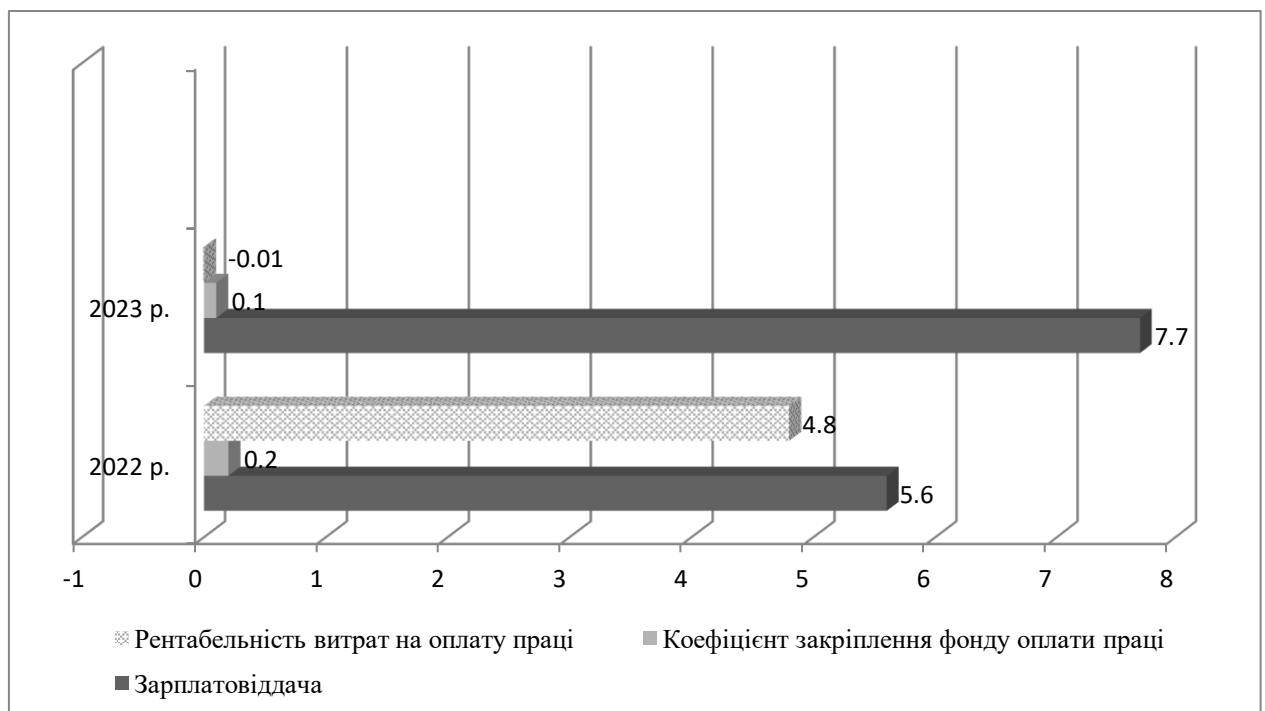
Аналіз ефективності виплат у ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 роки демонструє суттєві зміни у фінансових показниках, які вказують на негативні тенденції в управлінні фондом оплати праці. Чистий дохід підприємства зріс з 49,8 тис грн до 51,2 тис грн, що може свідчити про певне покращення в операційній діяльності. Проте, в той же час, фонд оплати праці зменшився з 8,83 тис грн до 6,62 тис грн, що викликає занепокоєння, адже зменшення витрат на оплату праці може вплинути на мотивацію персоналу та його продуктивність.

Прибуток підприємства, на жаль, впав з 3,24 тис грн до -0,3 тис грн, що свідчить про збитковість у 2023 році. Це відображає загальний дисбаланс між доходами і витратами, який може бути пов'язаний зі зменшенням витрат на оплату праці. Зарплатовіддача, що є важливим показником ефективності

використання трудових ресурсів, зросла до 7,7, проте це відхилення на -2,1 може свідчити про зниження продуктивності праці.

Коефіцієнт закріплення фонду оплати праці знизився до 0,1, що вказує на погіршення в стабільності виплат працівникам, тоді як рентабельність витрат на оплату праці також зазнала значних змін, впавши до -0,01. Це вказує на те, що витрати на оплату праці вже не забезпечують прибутковості підприємства.

Наочне відображення зміни показників ефективності виплат у ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 рр. наведено на рис. 3.5.



**Рис. 3.5 Динаміка зміни показників ефективності виплат
ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 рр., ос.**

Джерело: сформовано автором.

Отже, загальний аналіз свідчить про необхідність перегляду підходів до управління фондом оплати праці. Зменшення фонду оплати праці в умовах зростання доходів може свідчити про недооцінку ролі персоналу в досягненні бізнес-результатів. Підприємству слід розглянути стратегії, які б підтримували мотивацію співробітників, покращували їх залученість і, як наслідок, забезпечували б стійкий фінансовий розвиток.

3.3 Шляхи удосконалення проведення аналізу фонду оплати праці

Своєчасний аналіз допомагає запобігти перевитраті фонду та забезпечує матеріали для розробки планів з оплати праці. Однією з цілей аналізу є також виявлення непродуктивних витрат на заробітну плату та причин перевищення фонду.

Крім того, аналіз витрат на заробітну плату сприяє виявленню потенційних резервів для оптимізації кадрових витрат та підвищення ефективності використання ресурсів. Це дозволяє не лише зменшити непродуктивні витрати, але й покращити мотивацію працівників шляхом більш справедливого розподілу фінансових ресурсів. Завдяки такій роботі підприємство отримує можливість адаптувати свою стратегію управління персоналом, забезпечуючи досягнення як короткострокових, так і довгострокових цілей [45, с. 32].

Аналіз оплати праці є ключовим аспектом управління підприємством, адже він впливає на мотивацію співробітників, їх задоволеність та продуктивність. У ТОВ “АО-ОЙЛ” цей процес набуває особливої важливості в умовах конкуренції на ринку, де ефективна система оплати праці може стати важливим чинником для залучення та утримання кваліфікованих кадрів. Проте, існує низка проблем, які ускладнюють проведення цього аналізу.

Серед основних викликів, з якими стикається ТОВ “АО-ОЙЛ”, можна виокремити недостатність даних, складності в оцінці соціальних і економічних факторів, а також непрозорість системи мотивації. Ці проблеми можуть призводити до неефективного управління фондами заробітної плати, що, в свою чергу, негативно впливає на загальну продуктивність підприємства. Для подолання цих викликів необхідно провести детальний аналіз ситуації та розробити ефективні рішення, які забезпечать оптимізацію процесу оплати праці.

У зв'язку з цим нами виділено ряд проблемних питань, які впливають на проведення аналізу з оплати праці у ТОВ “АО-ОЙЛ” (рис. 3.6).

Одна з основних проблем аналізу оплати праці у ТОВ “АО-ОЙЛ” полягає у складності врахування соціально-економічних факторів, які можуть істотно впливати на ефективність заробітної плати. Це включає в себе зміни в ринковій ситуації, рівень безробіття, інфляцію та соціальні потреби працівників. Неправильна оцінка цих чинників може призвести до невірних управлінських рішень, що, у свою чергу, негативно вплине на мотивацію та продуктивність персоналу [46, с. 21].

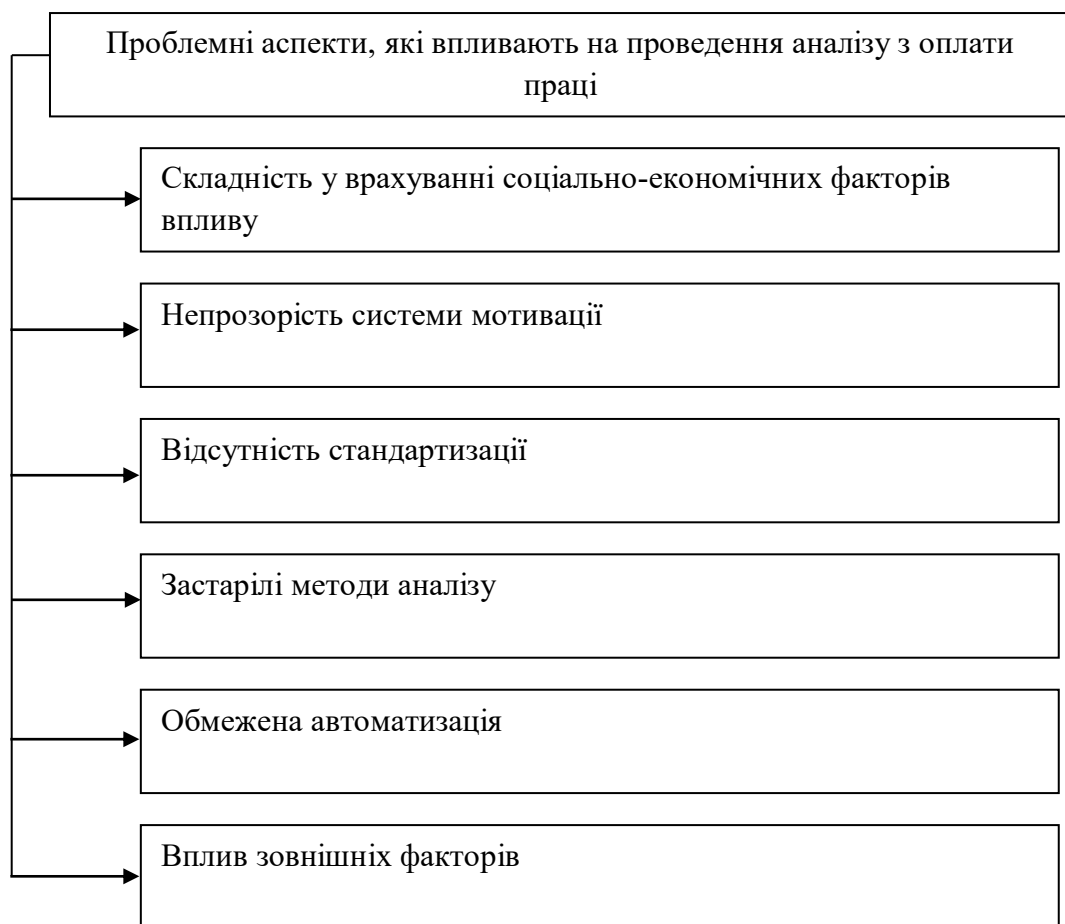


Рис. 3.6 Проблемні аспекти, які впливають на проведення аналізу з оплати праці ТОВ “АО-ОЙЛ”

Джерело: сформовано автором.

Соціально-економічні зміни можуть вимагати оперативного реагування з боку підприємства для коригування політики оплати праці. Якщо ТОВ “АО-ОЙЛ” не зможе адекватно адаптувати свої підходи до нових умов, це може призвести до зниження конкурентоспроможності. Ефективний аналіз вимагає постійного моніторингу змін у навколишньому середовищі та гнучкості в ухваленні рішень, що становить додатковий виклик для управлінської команди.

Ще однією серйозною проблемою є непрозорість системи мотивації, яка існує на підприємстві. Коли співробітники не розуміють, за якими критеріями визначається їхня заробітна плата і бонуси, це може призвести до відчуття несправедливості та демотивації. Відсутність чітких і зрозумілих механізмів заохочення може негативно позначитися на загальному моральному кліматі в колективі, що, в свою чергу, вплине на ефективність роботи.

Щоб уникнути цих проблем, необхідно забезпечити чіткість і зрозумілість у системі мотивації. Це може включати розробку відкритих критеріїв оцінки продуктивності та винагороди, а також регулярне інформування працівників про зміни в системі. Встановлення прозорих принципів заохочення сприятиме підвищенню довіри між керівництвом і співробітниками, а також покращить загальну атмосферу в колективі.

Відсутність стандартизації в підходах до визначення оплати праці в різних підрозділах підприємства також є значною проблемою. Кожен відділ може використовувати свої методи оцінки праці, що ускладнює порівняння результатів та загальну ефективність. Це призводить до нерівності у винагороді працівників і може викликати конфлікти між підрозділами, а також погіршити командну взаємодію.

Використання застарілих методів аналізу оплати праці є ще однією перешкодою для ефективного управління. Багато з нині використовуваних підходів не відповідають сучасним вимогам і технологіям, що може призводити до неточних висновків і рекомендацій. Відсутність інноваційних

методів і інструментів обмежує можливості для глибшого аналізу та оптимізації фонду заробітної плати.

Для подолання цієї проблеми підприємству слід впроваджувати новітні аналітичні інструменти та технології. Сучасні методи аналізу можуть включати використання програмного забезпечення для збору та обробки даних, а також застосування статистичних методів для отримання більш точних результатів. Це дозволить ТОВ “АО-ОЙЛ” не лише підвищити ефективність аналізу, але й забезпечити кращу основу для ухвалення управлінських рішень.

Обмежена автоматизація процесів обліку та аналізу також негативно впливає на ефективність аналізу оплати праці. Підприємство не використовує сучасні інформаційні системи для збору та обробки даних, це може призводити до помилок, затримок у отриманні звітів та загального зниження якості аналітичних висновків. Автоматизація дозволила б зменшити ручну працю і звільнити час для більш глибокого аналізу.

Впровадження автоматизованих систем обліку та аналізу може суттєво поліпшити ситуацію. Автоматизація дозволить зменшити обсяг рутинної роботи, зменшити ймовірність помилок і швидше отримувати аналітичні звіти. Це звільнить час для фахівців, щоб вони могли зосередитися на стратегічних питаннях і прийнятті обґрунтованих управлінських рішень.

Зовнішні фактори, такі як зміни в законодавстві, коливання економічної ситуації або конкуренція на ринку праці, також суттєво впливають на процес аналізу оплати праці. Невизначеність у цих сферах може ускладнити планування та прогнозування, змушуючи підприємство адаптуватися до нових умов. Це потребує постійного моніторингу та гнучкості в управлінні, щоб зберегти ефективність системи оплати праці.

Аналіз оплати праці є важливим елементом управління будь-яким підприємством, оскільки він безпосередньо впливає на мотивацію працівників і загальну ефективність організації. У ТОВ “АО-ОЙЛ” існують певні проблеми в цій сфері, що зумовлює потребу в удосконаленні процесів

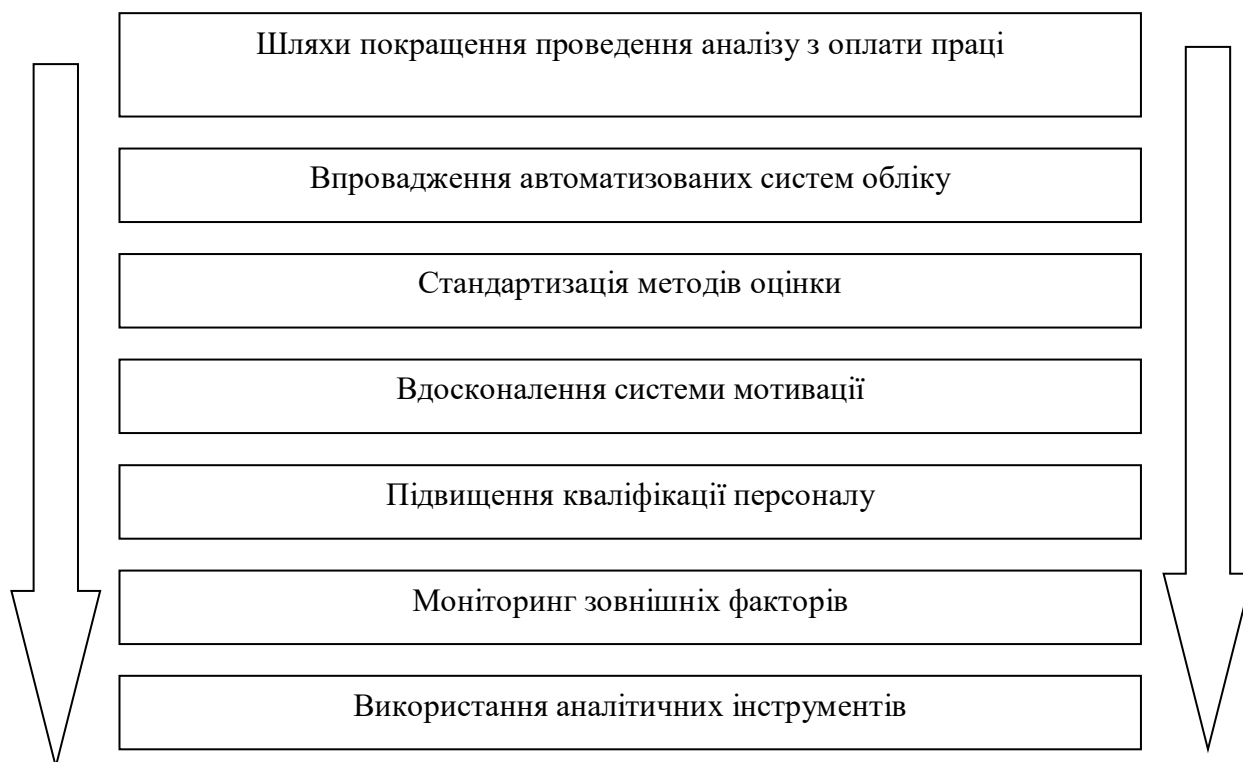
аналізу. Запровадження автоматизованих систем обліку, стандартизація методів оцінки, вдосконалення системи мотивації, підвищення кваліфікації персоналу, моніторинг зовнішніх факторів та використання сучасних аналітичних інструментів є ключовими напрямками, які допоможуть оптимізувати процеси оплати праці, підвищити конкурентоспроможність підприємства та забезпечити ефективне управління ресурсами.

У сучасних умовах ринку, де конкуренція та зміни в економічному середовищі є постійними викликами, ТОВ “АО-ОЙЛ” повинно адаптувати свої підходи до аналізу оплати праці, щоб залишатися на плаву. Це не лише сприятиме поліпшенню внутрішніх процесів, а й підвищить задоволеність співробітників, що в свою чергу може призвести до зростання продуктивності та зниження плинності кадрів. Успішна реалізація цих шляхів удосконалення забезпечить підприємству не тільки ефективне управління трудовими ресурсами, але й стабільний розвиток у довгостроковій перспективі.

Основні шляхи удосконалення проведення аналізу з оплати праці ТОВ “АО-ОЙЛ” наведено на рис. 3.7.

Впровадження автоматизованих систем обліку є важливим кроком для ТОВ “АО-ОЙЛ”, який дозволить значно підвищити ефективність аналізу оплати праці. Використання сучасних програмних рішень дозволить зменшити ручні операції, що, у свою чергу, знизить ймовірність помилок у даних. Автоматизація процесів збору та обробки інформації забезпечить швидкий доступ до актуальних даних, що дозволить оперативно реагувати на зміни та ухвалювати обґрунтовані рішення.

Крім того, автоматизовані системи забезпечать централізований облік інформації, що полегшить моніторинг та аналіз результатів. Це створить можливості для глибшого аналізу, зокрема виявлення трендів у витратах на оплату праці та прогнозування потреб підприємства. Завдяки цим перевагам, ТОВ “АО-ОЙЛ” зможе оптимізувати витрати та підвищити загальну продуктивність.



**Рис. 3.7 Шляхи удосконалення проведення аналізу з оплати праці
ТОВ “АО-ОЙЛ”**

Джерело: сформовано автором.

Стандартизація методів оцінки оплати праці є ще одним важливим напрямком удосконалення. Запровадження єдиних критеріїв для всіх підрозділів підприємства дозволить усунути нерівність у винагороді працівників і забезпечить справедливість у системі оплати. Це також полегшить порівняння результатів роботи різних відділів і дозволить виявляти слабкі місця у діяльності.

Впровадження стандартів також допоможе знизити конфлікти між працівниками, оскільки всі співробітники знатимуть, за якими критеріями оцінюється їхня праця. Це створить більш позитивний моральний клімат у колективі, що сприятиме підвищенню мотивації та залученості працівників. Загалом, стандартизація стане основою для розвитку прозорості та ефективної системи оплати праці.

Вдосконалення системи мотивації є критично важливим аспектом для забезпечення високої продуктивності працівників. Необхідно розробити чіткі та зрозумілі критерії оцінки продуктивності, які дозволять співробітникам зрозуміти, як їхня праця впливає на загальний результат компанії. Запровадження різноманітних бонусних програм, які стимулюють досягнення певних цілей, може суттєво підвищити мотивацію працівників.

Важливо також регулярно проводити обговорення та коригування системи мотивації на основі зворотного зв'язку від співробітників. Це дозволить забезпечити актуальність і ефективність програм заохочення. Завдяки вдосконаленій системі мотивації, ТОВ “АО-ОЙЛ” зможе створити умови для підвищення залученості працівників і покращення результатів їхньої роботи.

Підвищення кваліфікації персоналу, відповідального за аналіз оплати праці, є ще одним важливим напрямком для вдосконалення процесу. Проведення тренінгів і семінарів на теми сучасних методів аналізу, статистичних підходів і нових технологій дозволить фахівцям отримати необхідні знання та навички. Інвестиції в навчання кадрів не лише підвищать якість аналітичних висновків, але й сприятимуть розвитку підприємства в цілому.

Крім того, підвищення кваліфікації працівників забезпечить їхню професійну адаптацію до нових умов ринку праці. Це допоможе ТОВ “АО-ОЙЛ” зберігати конкурентоспроможність, а також забезпечить стабільність у роботі команди. В результаті, добре підготовлений персонал зможе більш ефективно реагувати на виклики та ухвалювати обґрунтовані рішення.

Регулярний моніторинг зовнішніх факторів, таких як зміни в законодавстві, економічні коливання і ринкові тренди, є важливим аспектом для успішного управління оплатою праці. Це дозволяє підприємству своєчасно реагувати на зовнішні виклики і коригувати політику оплати, що забезпечує відповідність актуальним умовам. Аналіз зовнішнього

середовища допоможе ТОВ “АО-ОЙЛ” виявляти потенційні ризики і можливості для адаптації.

Крім того, моніторинг зовнішніх факторів дозволить здійснювати більш точне планування ресурсів і фінансів. Це створить можливості для більш ефективного управління витратами на заробітну плату та допоможе зберегти конкурентоспроможність на ринку праці. ТОВ “АО-ОЙЛ” стане більш гнучким у своїх рішеннях, що позитивно вплине на загальний розвиток підприємства.

Запровадження сучасних аналітичних інструментів, таких як бізнес-аналітика та прогнозування, може суттєво підвищити якість аналізу оплати праці в ТОВ “АО-ОЙЛ”. Ці інструменти дозволяють не лише отримувати детальну інформацію про витрати на заробітну плату, але й виявляти тренди, що виникають у процесі роботи. Вони також допомагають проводити аналіз впливу різних чинників на оплату праці, що сприяє більш обґрунтованому ухваленню рішень.

Використання аналітичних інструментів також відкриває нові можливості для прогнозування фінансових потреб і ризиків, пов'язаних з оплатою праці. Це дозволяє підприємству планувати бюджет на заробітну плату з урахуванням можливих змін у ринковій ситуації. Завдяки цим перевагам, ТОВ “АО-ОЙЛ” зможе оптимізувати свої витрати та підвищити ефективність управлінських рішень.

Виокремлюючи усі вище наведені напрямки удосконалення аналізу з оплати праці досліджуваного підприємства, доцільно виокремити один із найважливіших аспектів для процес автоматизації його проведення [47, с. 84]. Цей аспект полягає у впровадженні інтегрованих автоматизованих систем обліку, які дозволять не лише знизити ймовірність помилок, а й забезпечити оперативний доступ до даних, що є критично важливим для ухвалення швидких та обґрунтованих управлінських рішень. Автоматизація дозволить систематизувати інформацію, а також зменшити час на її обробку, що забезпечить ефективніший аналіз і дозволить зосередитися на

стратегічних завданнях, таких як вдосконалення системи мотивації та підвищення кваліфікації персоналу.

Застосування штучного інтелекту (ШІ) для аналізу оплати праці відкриває нові горизонти в управлінні трудовими ресурсами. Інструменти ШІ можуть автоматизувати збір та обробку даних, а також проводити глибокий аналіз, виявляючи патерни та тренди, які можуть залишитися непоміченими при традиційних методах. Наприклад, алгоритми машинного навчання можуть прогнозувати зміни у витратах на заробітну плату на основі історичних даних, економічних показників та зовнішніх факторів. Це дозволяє підприємствам адаптувати свою політику оплати в режимі реального часу, підвищуючи ефективність управлінських рішень. Крім того, ШІ може допомогти в розробці індивідуальних мотиваційних програм, аналізуючи вподобання працівників та їх продуктивність, що підвищує задоволеність співробітників і знижує плинність кадрів. Таким чином, інтеграція штучного інтелекту в процес аналізу оплати праці стає важливим кроком до створення більш гнучкої та ефективної системи управління.

Висновок до розділу 3

Аналітична діяльність на підприємстві полягає у вивченні та оцінці використання всіх видів господарських ресурсів і результатів роботи для підвищення їх ефективності. В ході аналітичної роботи виявляються економічні та соціальні фактори, які впливають на продуктивність, що слугує основою для вибору та обґрунтування управлінських рішень. Організація ефективної системи аналітичного забезпечення може створити більш потужну та стійку управлінську структуру завдяки таким заходам, як упорядкування документів, скорочення часу на ручну обробку інформації та її пошук, зменшення термінів прийняття управлінських рішень і захист даних від несанкціонованого доступу.

Оцінка фонду оплати праці на підприємстві є критично важливим процесом, що дозволяє аналізувати ефективність використання трудових ресурсів та виявляти можливості для оптимізації витрат. Вона включає оцінку структури та динаміки заробітної плати, виявлення відхилень, а також аналіз показників, таких як зарплатовіддача, рентабельність витрат на оплату праці та коефіцієнти закріплення фонду. Цей аналіз допомагає зрозуміти, як витрати на оплату праці впливають на фінансові результати підприємства, що, в свою чергу, може призвести до коригування стратегії управління персоналом для підвищення продуктивності та конкурентоспроможності.

Удосконалення аналізу фонду оплати праці є важливим завданням для досліджуваного підприємства, що прагне підвищити свою ефективність і конкурентоспроможність. Запровадження автоматизованих систем обліку, стандартизація методів оцінки та вдосконалення системи мотивації створюють основу для більш прозорого і справедливого управління трудовими ресурсами. Підвищення кваліфікації персоналу, регулярний моніторинг зовнішніх факторів та використання сучасних аналітичних інструментів дозволять підприємству оперативно реагувати на зміни в ринковому середовищі.

ВИСНОВКИ

Дослідження питання організації і методики обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці у ТОВ “АО-ОЙЛ” дає можливість сформулювати наступні висновки:

1. Заробітна плата є важливим елементом фінансової мотивації працівників, яка залежить від їхньої кваліфікації, а також від якісних і кількісних показників виконаної роботи. Вона відображає стосунки між роботодавцем і найманим працівником. Організація та процес нарахування і виплати заробітної плати працівникам підприємств різних форм власності регулюються через різні системи та форми оплати праці. У зв'язку з цим, на підприємствах використовують різноманітні показники, які відображають зміни в результатах виконаної роботи та їхній вплив на заробітну плату окремих працівників. Системи оплати праці та їхні форми взаємодоповнюють одна одну, формуючи механізм визначення розміру заробітної плати для кожного співробітника підприємства.

2. Облік та аналіз розрахунків з оплати праці виконують важливі функції в управлінні кадровими ресурсами підприємства. Основні завдання цих процесів полягають у забезпеченні точності та своєчасності нарахувань заробітної плати, контролі витрат на оплату праці, а також у формуванні об'єктивної інформації для прийняття управлінських рішень. Щоб працівник був зацікавлений у виконанні своїх обов'язків, необхідно знайти ефективні способи заохочення. Таким чином, мотивація виступає як механізм, що стимулює людей до праці. Крім того, заробітна плата відіграє ключову роль у розвитку економіки, адже виконує ряд функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, оптимізаційну та соціальну.

3. Нормативно-методичне забезпечення розрахунків з оплати праці є ключовим елементом ефективного управління кадровими ресурсами підприємства. Воно визначає правові основи для нарахування заробітної плати, премій та інших виплат, а також забезпечує дотримання вимог

законодавства. В Україні регулювання оплати праці здійснюється відповідно до чинного законодавства і відбувається на трьох рівнях: макрорівні, мезорівні та мікрорівні. Усі виплати працівникам повинні відповідати вимогам законодавства, зокрема: Конституції України, Закону України “Про оплату праці”, Кодексу законів про працю, Закону України “Про відпустки”, а також П(С)БО 26 “Виплати працівникам” та іншим нормативно-правовим актам.

4. Механізм організації бухгалтерського обліку складається з трьох основних складових: організаційної, методичної та технічної. В Україні облік заробітної плати організовується відповідно до чинного законодавства, зокрема через нормативно-правові акти, генеральні та галузеві угоди, колективні та трудові договори, а також інші внутрішні документи підприємств. Документування операцій з виплати заробітної плати між роботодавцем і працівником супроводжується значною кількістю як стандартних, так і нестандартних форм документів.

5. Методика обліку розрахунків з оплати праці підприємства є невід’ємною частиною управлінського процесу, яка забезпечує точність, своєчасність і прозорість нарахувань. Вона охоплює різні аспекти, такі як документування, обробка інформації та формування звітності, що дозволяє підприємству ефективно контролювати витрати на оплату праці та дотримуватися вимог чинного законодавства. Інформація щодо розрахунків із заробітної плати в даному підприємстві узагальнюється на рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”.

6. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці є критично важливим фактором, що впливає на загальну ефективність роботи підприємства. Впровадження автоматизованих систем, поліпшення методів управлінського обліку, збільшення прозорості у нарахуванні премій та реалізація внутрішнього аудиту не лише зменшують ймовірність помилок, але й зміцнюють довіру працівників до облікової системи. Це, в свою чергу, сприяє формуванню більш сприятливого робочого середовища, підвищує

мотивацію персоналу і покращує фінансові результати підприємства. Таким чином, комплексний підхід до удосконалення обліку розрахунків з оплати праці є вирішальним для забезпечення стабільності та конкурентоспроможності підприємства.

7. Організація аналітичних процесів оплати праці на підприємстві є важливим елементом управління трудовими ресурсами та фінансовими аспектами діяльності. Основні принципи організації аналітичної роботи у ТОВ “АО-ОЙЛ” наступні: науковий характер, оперативність, об'єктивність, уніфікація, оперативність та розподіл обов'язків. Організація аналітичної роботи ТОВ “АО-ОЙЛ” передбачає: створення основних принципів та порядку аналізу, а також планування роботи окремих елементів і етапів; забезпечення матеріальних, методичних та наукових ресурсів; загальне керівництво, приймання виконаних аналітичних завдань, їх оформлення та контроль за впровадженням розроблених заходів для покращення діяльності підприємства.

8. Аналіз фонду оплати праці на підприємстві є важливим елементом управління трудовими ресурсами, оскільки вона безпосередньо впливає на мотивацію працівників, їхню продуктивність та загальний фінансовий стан організації. Аналіз структури трудових ресурсів ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 роки свідчить про певні зміни в чисельності та складі працівників. Ці зміни підкреслюють важливість адаптації кадрової політики підприємства до нових умов ринку та потреби в кваліфікованих фахівцях. Аналіз руху робочої сили ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 роки демонструє значні зміни в складі кадрів підприємства. Аналіз динаміки та структури фонду оплати праці у ТОВ “АО-ОЙЛ” за 2022-2023 роки показує значні зміни, які потребують уваги з боку керівництва. Аналіз свідчить про необхідність перегляду підходів до формування системи оплати праці, адже скорочення фонду заробітної плати, а також зміни в структурі можуть негативно вплинути на мотивацію працівників і загальну продуктивність підприємства.

9. Покращення аналізу фонду оплати праці є важливим завданням для досліджуваного підприємства, яке має на меті підвищення своєї ефективності та конкурентоспроможності. Впровадження автоматизованих облікових систем, стандартизація методів оцінки та вдосконалення системи мотивації закладають основи для більш прозорого та справедливого управління трудовими ресурсами. Підвищення кваліфікації співробітників, регулярний моніторинг зовнішніх чинників і використання сучасних аналітичних інструментів допоможуть підприємству швидко реагувати на зміни в ринковій ситуації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мурашно М. І. Менеджмент персоналу: навч.-практ. посіб. К.: Знання, 2012. 311 с.
2. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник для студентів спеціальності “Облік і аудит” вищих навчальних закладів. Житомир: Рута, 2016. 832 с.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: Знання, 2015. 390 с.
4. Тимош І. М. Економіка праці. Тернопіль: Астон, 2015. 347 с.
5. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. Економічний вісник університету: зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Г. Сковороди. 2014. №15/1. С. 187–190.
6. Харун О. А. Мотиваційні особливості встановлення форм і систем оплати праці на підприємствах. Харків: Вісник ХНУ, 2016. №1. т.2. С. 84-87.
7. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95–ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/>.
8. Шара Є. Ю. Прибуток як економічна та обліково-аналітична категорія. Зб. наук. праць УФЕІ “Науковий вісник”. 2015. № 1. С. 120–125.
9. Калина А. В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Формування ринкових відносин в Україні. 2018. № 4 (23). С. 81-85.
10. Горицька Н. Виплата заробітної плати: строки і відповідальність. Заробітна плата. 2016. № 3. С. 18–24.
11. Ткаченко Н. Узагальнення методичних підходів до організації обліку оплати. К.: Україна аспекти праці. 2015. № 5. С. 31–39.
12. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. К.: КНЕУ, 2016. 251 с.
13. Гамова О. В. Заробітна плата як економічна категорія. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2017. №3. С.60 -64.

14. Базилінська О. Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика : навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2015. 328 с.
15. Сирцева С. В. Проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам в сучасних умовах. Вісник Причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу. Миколаїв. 2017. С. 133.
16. Закаблук Г. О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючим механізмами. Економіка та підприємство. 2017. № 2 (71). С. 109–114.
17. Кравченко М. А. Теоретичні та методологічні основи сучасних наукових підходів до побудови фонду оплати праці. Вісник Національного університету державної податкової служби України. 2015. № 1. С. 250–256.
18. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. . Стратегічні пріоритети. 2016. № 4. С. 140–147.
19. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. для студ. вищ. навч.закл. К.: Центр учбової літератури, 2015. 728 с.
20. Гамова О. В. Сучасні підходи до організації оплати праці на промислових підприємствах України. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. № 3. Т. 1. С. 202-205.
21. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
22. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
23. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
24. Закон України “Про відпустки” від 17.05.2016 № 1366-VIII– ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
25. Закон України “Про колективні договори і угоди” № 77-VIII від 28.12.2014– XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

26. Закони України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
27. Закони України “Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність” від 21.12.2017 № 2258-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
28. Закони України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 08.07.2010 р. № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
29. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку. URL: <https://www.twirpx.com/file/262483/>
30. НП(С)БО 26 “Виплати працівникам” від 28 жовтня 2003 року № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
31. Баланюк І.Ф., Кузьмін Т.Л., Бойчук Т.Р., Смушак М.В. Обліково-аналітичне забезпечення та економічний контроль розрахунків із оплати праці персоналу підприємства із застосуванням цифрових технологій й управління грантовою діяльністю. Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. 2024. Вип. 20. Т. 2. С. 325-335.
32. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затв. Наказом Мінфіну від 30.11.99 р. № 291. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>
33. Демченко М. М. Контроль виплат працівникам підприємства. *Молодий вчений*. 2016. № 3 (30). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/ru/archive/30>
34. Мельник Т. Г., Корінцева О. І. Економіка підприємства: Навч. посіб. Суми: ВТД “Університетська книга”, 2013. с. 416.
35. Швець Л. П. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку : монографія. 2009. Т. 1, № 4. С. 40-45.
36. Жидовська Н. М. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням Зарубіжного досвіду: навч. посіб. 2009. 878 с.

37. Демченко М. М. Контроль виплат працівникам підприємства. Молодий вчений. 2016. № 3 (30). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/ru/archive/30>.
38. Закаблук Г. О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючим механізмами. Економіка та підприємство. 2017. № 2 (71). С. 109–114.
39. Брезницька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком : навч. посіб. 2011. № 8(105). С. 30-31.
40. Богиня Д. П. Ефективність праці в ринковій економіці: навч. посіб. Україна: аспекти праці. 2008. № 4. С. 36.
41. Мошенський С. З. Економічний аналіз: підручник для студ. економ. спец. вищ. навч. закл. Житомир: Рута, 2017. 104 с.
42. Мних Є. В. Економічний аналіз: навч. посібник. Львів: Україна, 2016. 144 с.
43. Гадзевич О. І. Економічний аналіз господарської діяльності підприємств. Луцьк, 2016. 159 с.
44. Калина А.В. Сучасний економічний аналіз і прогнозування (мікро- та макрорівень): навч.-метод. посібник. К : МАУП, 2017. 272 с.
45. Коваленко О. В., Привалова К. В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Вісник Запорізька державна інженерна академія. 2014. с. 51.
46. Баланюк І., Кузьмін Т., Бойчук Т. Основні можливості та ризики застосування цифрових хмарних технологій в обліку. Сталий розвиток аграрної сфери: інженерно-економічне забезпечення: Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 65-річчю ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут». Запоріжжя: ФОП Однорог Т.В., 2024. С. 20-22.
47. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення. Галицький економічний вісник. ТНТУ. 2015. Т. 48. № 1. С. 82-92.

ДОДАТКИ

Додаток А

Дефініція поняття заробітна плата

№	Автор	Визначення
1	2	3
1	Бутинець Ф. Ф.	Заробітна плата – це оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
2	Грішнова О. А.	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.
3	Тимош М. І.	Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.
4	Яременко Л. М.	Заробітна плата – це грошовий дохід працівників, що залежить від кількості витраченої праці під час створення матеріального блага або конкретного товару, або витрат робочого часу при наданні послуг.
5	К. Маркс	Заробітна плата є перетвореною формою вартості, або ціною, робочої сили.
6	Законом України “Про оплату праці”	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу

Додаток Б

Додаток 1
до Національного положення (стандарту) бухгалтерського
обліку 25 "Спрощена фінансова звітність"
(пункт 4 розділу I)

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство		Дата (рік, місяць, число)		КОДИ		
Товариство з обмеженою відповідальністю "АО- ОЙЛ"		за ЄДРПОУ		2024	01	01
Територія	Івано- Франківськ	за КАТОТТГ		42474318		
Організаційно- правова форма господарювання		Товариство з обмеженою відповідальністю		за КОПФГ		
Вид економічної діяльності		Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами		за КВЕД		
Середня кількість працівників, осіб		12		240		
Одиниця виміру:		тис. грн з одним десятковим знаком		46.71		
Адреса, телефон		76006,м.Івано- Франківськ,вул.В.Симоненка, буд. 23,офіс 312		0502767910		

I.Баланс на 31.12.2023 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	259	230.4	
первісна вартість	1001	259	230.4	
накопичена амортизація	1002	()	()	
Незавершені капітальні інвестиції	1005			
Основні засоби:	1010		9	
первісна вартість	1011		9	
знос	1012	()	()	
Довгострокові біологічні активи	1020			
Довгострокові фінансові інвестиції	1030			
Інші необоротні активи	1090			
Усього за розділом I	1095	259	239.4	
II. Оборотні активи				
Запаси:	1100	0.3	0.3	
у тому числі готова продукція	1103	0.3	0.3	
Поточні біологічні активи	1110			
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	4.2	2.1	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135			
у тому числі з податку на прибуток	1136			
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155			
Поточні фінансові інвестиції	1160			
Гроші та їх еквіваленти	1165	4.6	11.8	
Витрати майбутніх періодів	1170			
Інші оборотні активи	1190			
Усього за розділом II	1195	9.1	14.2	
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200			
Баланс	1300	268.1	253.6	

Продовження дод. Б

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1	1
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	-30.4	3
Неоплачений капітал	1425	()	()
Усього за розділом I	1495	-29.4	4
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595		
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600		
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615		
розрахунками з бюджетом	1620		
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625		
розрахунками з оплати праці	1630		
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690	297.5	249.6
Усього за розділом III	1695	297.5	249.6
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		
Баланс	1900	268.1	253.6

2. Звіт про фінансові результати
за **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	51.2	49.8
Інші операційні доходи	2120		
Інші доходи	2240		
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	51.2	49.8
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	()	()
Інші операційні витрати	2180	()	()
Інші витрати	2270	(11.6)	(50.1)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(11.6)	(50.1)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	39.6	-0.3
Податок на прибуток	2300	(7.2)	()
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	32.4	-0.3

Керівник	_____	М.О.Хомазюк
	(підпис)	(ініціали, прізвище)
Головний бухгалтер	_____	М.О.Хомазюк
	(підпис)	(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатора адміністративно- територіальних одиниць та територій територіальних громад.