

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	6
1.1. Теоретичні підходи до визначення сутності поняття «оплата праці»	6
1.2. Види, форми та системи оплати праці в сучасних умовах господарювання	16
1.3. Нормативно-правові аспекти регулювання обліку розрахунків з оплати праці	27
Висновки до розділу 1.....	36
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	39
2.1. Організація обліку розрахунків з оплати праці.....	39
2.2. Методичні особливості обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві	50
2.3. Вдосконалення формування обліково-аналітичної інформації фонду оплати праці	58
Висновки до розділу 2.....	66
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	68
3.1. Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці	68
3.2. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці	77
3.3. Зарубіжний досвід ефективного використання фонду оплати праці.....	82
Висновки до розділу 3.....	92
ВИСНОВКИ.....	95
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	99
ДОДАТКИ.....	106

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах сучасних економічних викликів і зростаючої конкуренції підприємства зіштовхуються з необхідністю раціонального використання своїх ресурсів, зокрема фонду оплати праці. Управління даним фондом є ключовим фактором забезпечення фінансової стійкості й конкурентоспроможності, адже витрати на оплату праці мають значний вплив на загальну продуктивність та ефективність роботи підприємства. У цих умовах якісна обліково-аналітична інформація про використання фонду оплати праці набуває стратегічного значення, оскільки дозволяє приймати обґрунтовані рішення щодо оптимізації витрат і підвищення продуктивності.

Сучасні інформаційні технології забезпечують підприємствам інструменти для глибокого аналізу і моніторингу витрат, зокрема тих, що пов'язані з оплатою праці, дозволяючи оперативно реагувати на зміни ринкової кон'юнктури та підтримувати економічну ефективність. Автоматизація процесів обліку і аналізу сприяє зменшенню людських помилок, підвищуючи точність і оперативність облікових даних.

Таким чином, тема дослідження «Формування обліково-аналітичної інформації в управлінні ефективністю використання фонду оплати праці на підприємстві» є актуальною, оскільки сприятиме оптимізації процесів управління витратами на персонал та підвищенню загальної ефективності діяльності підприємства, що є важливим фактором його конкурентоспроможності та сталого розвитку.

Мета та завдання дослідження. Мета роботи полягає у дослідженні теоретичних і методичних основ формування обліково-аналітичної інформації в управлінні ефективністю використання фонду оплати праці на підприємстві, а також наданні практичних рекомендацій щодо оптимізації даних процесів.

Досягнення мети дослідження вимагає вирішення наступних завдань:

- дослідити теоретичні підходи до визначення сутності поняття «оплата праці»;
- обґрунтувати види, форми та системи оплати праці в сучасних умовах господарювання;
- визначити нормативно-правові аспекти регулювання обліку розрахунків з оплати праці;
- розкрити організацію обліку розрахунків з оплати праці;
- охарактеризувати методичні особливості обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- надати пропозиції щодо вдосконалення формування обліково-аналітичної інформації фонду оплати праці;
- проаналізувати склад, структуру та динаміку фонду оплати праці;
- провести аналіз ефективності використання фонду оплати праці;
- висвітлити зарубіжний досвід ефективного використання фонду оплати праці.

Об’єктом дослідження є фонд оплати праці на підприємстві, а також процеси управління його використанням, які впливають на ефективність діяльності організації. Базою дослідження виступає фінансово-господарська діяльність Фермерського господарства «СІЧ-В».

Предметом дослідження є формування обліково-аналітичної інформації, що стосується фонду оплати праці, а також методи та інструменти обліку та аналізу, які сприяють підвищенню ефективності управлінських рішень у цій сфері.

Методи дослідження. У дипломній роботі для дослідження були використані різноманітні методи. Діалектичний метод, а також узагальнення і групування застосовувалися для детального аналізу понять, пов’язаних із фондом оплати праці. Методи індукції та дедукції слугували для визначення загальних тенденцій у розвитку облікової системи фонду оплати праці на підприємствах. Розрахунково-аналітичний та графічний методи

використовувалися для виконання обчислень, візуалізації отриманих результатів, а також для створення таблиць і діаграм. У процесі роботи було вивчено наукові праці українських економістів, що дозволило поглибити знання з обраної теми.

Наукова новизна отриманих результатів дослідження полягає в розробці та обґрунтуванні теоретичних, методологічних і прикладних аспектів формування обліково-аналітичної інформації щодо фонду оплати праці для підвищення ефективності управлінських рішень, зокрема в подальшому розвитку функцій заробітної плати: основних та додаткових.

Практичне значення одержаних результатів дослідження. У процесі наукового дослідження сформульовано висновки та розроблено рекомендації з методики обліку та аналізу фонду оплати праці, які можуть бути впроваджені в діяльності досліджуваного підприємства та інших підприємств даної галузі.

Апробація результатів роботи. Результати дослідження висвітлені у статті наукового журналу «Актуальні проблеми розвитку економіки регіону».

Обсяг та структура дослідження. Логіка дослідження визначила структуру магістерської роботи: вступ, 3 розділи, висновки, список використаних джерел із 66 найменувань. Загальний обсяг дипломної роботи – 104 сторінки, у роботі міститься 9 таблиць, 14 рисунків та 5 додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Теоретичні підходи до визначення сутності поняття «оплата праці»

Вивчення економіки необхідно почати з основних понять, що визначають функціонування суспільства. Одним із таких ключових елементів є оплата праці або заробітна плата, яка визначається не лише матеріальною винагородою за виконану роботу, але й відображає складні соціально-економічні відносини.

Економічна сутність поняття «оплата праці» глибоко увійшла в тканину сучасного суспільства, віддзеркалюючи різноманіття інтересів робітників, роботодавців та держави. Це не просто винагорода за витрачений час і зусилля, але й складний механізм, що визначає рівень життя та соціальну справедливість.

Оплата праці є важливим аспектом соціально-економічного розвитку, оскільки вона відображає економічний стан суспільства та розподіл його ресурсів. У цьому контексті важливо розглядати не лише сам факт виплати, але й різноманітні аспекти, такі як ринкова вартість праці, взаємовідносини на ринку праці, а також вплив соціальних та політичних факторів на цей процес.

Організація оплати праці полягає у системі організаційно-правових засобів, що спрямовані на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Організація оплати праці ґрунтується на наукових принципах, які враховують політику держави

в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання [4, с. 30].

Поняття заробітної плати як ціни праці вперше було визначено відомим англійським економістом Вільямом Петті у XVII столітті. Концепція заробітної плати, яка розглядалася як ціна праці, стала одним із класичних варіантів тлумачення у економічній теорії. Згідно з поглядами Вільяма Петті, величина заробітної плати тлумачилася через «природну ціну праці». Цей англійський дослідник вважав, що рівень заробітної плати повинен відповідати фізіологічному мінімуму засобів існування найманого робітника та членів його сім'ї. Його концепція базувалася на ідеї того, що заробітна плата повинна бути достатньою для забезпечення основних життєвих потреб працівника та його родини. Цей підхід визначення заробітної плати як «природної ціни праці» вніс свій внесок у розвиток економічної думки і став одним із ключових елементів аналізу оплати праці в історії економічної теорії [31, с. 322].

Адам Сміт відзначав, що основою заробітної плати є вартість засобів існування, які необхідні для забезпечення життя робітника та виховання його дітей. Він розглядав цю вартість як ключовий елемент у формуванні оплати праці та визначенні рівня життя працівників і їхніх сімей [50, с. 54]. Такий вчений, як Девід Рікардо, виділяв два важливі аспекти ціни праці: природну та ринкову. Природна ціна в його тлумаченні відображала вартість необхідних засобів для утримання робітників, забезпечення їхнього розвитку та продовження роду. Ринкова ціна, у свою чергу, визначалася взаємодією попиту та пропозиції на ринку праці, яка може коливатися від природної ціни внаслідок різноманітних факторів, таких як конкуренція, умови пропозиції робочої сили та інші впливи [50, с. 61].

Анрі Тюрго та Фердінанд Лассаль трактували теорію заробітної плати, розглядаючи її як мінімум засобів до існування, і цей підхід часто отримував назву «теорії залізного закону». В їхньому розумінні, заробітна плата мала

бути достатньою лише для забезпечення базових потреб працівників та його сім'ї. Ця концепція вказувала на ідею, що заробітна плата має тенденцію залишатися на рівні фізичного мінімуму, не забезпечуючи значного підвищення рівня життя працівників [19].

На думку Пола Самуельсона, марксистська теорія заробітної плати є лише іншою версією, яка трактує «залізний закон заробітної плати». Він вказував на те, що основна ідея «залізного закону» полягає в тому, що заробітна плата має тенденцію стійко залишатися на рівні, необхідному для фізичного виживання робітника, і що інші фактори, такі як технологічний прогрес чи збільшення продуктивності праці, несуттєво не змінюють цей рівень. Такий підхід Пола Самуельсона вказує на його спробу асоціювати марксистську концепцію заробітної плати з загальною ідеєю «залізного закону», яка відображає стійкість рівня заробітної плати на мінімальному рівні [19].

Західні економісти, такі як Мілтон Фрідман та Джон Хікс, розглядають працю як об'єкт купівлі або продажу. Цей підхід пов'язаний з концепцією ринкової економіки та індивідуальної свободи. Вони адвокатуєть ідею, що праця, як і інші ресурси, повинна підлягати взаємодії на вільному ринку, де вартість праці визначається принципами попиту та пропозиції [62, с. 63].

Даний погляд інтегрується в рамках класичної економічної теорії, де ринкові механізми вважаються ефективними засобами розподілу ресурсів. За такого підходу праця розглядається як товар, який може бути обмінюваний на ринку праці за визначеною ціною (заробітна плата) [62, с. 64].

За Карлом Марксом, праця розглядається як свідома та доцільна діяльність людей. В його теорії праці, він визначає, що на ринку праці робітник може збути лише свою здатність до праці, яка включає певну сукупність фізичних та духовних характеристик. Маркс розглядав робочу силу як товар, який працівник продає роботодавцеві на ринку праці. Здатність до праці визначається конкретними вміннями, навичками та фізичними можливостями працівника. Його концепція праці та робочої сили

була ключовою в його аналізі капіталістичного виробництва та висловлення критики стосовно експлуатації праці в цьому контексті [50, с. 83].

В цілому, думки вчених різняться в залежності від їхнього погляду на ринкові відносини та роль праці у суспільстві. Загальною тенденцією є розгляд праці як ключового елементу в економіці, проте різні підходи вказують на різноманітність у розумінні її природи та цінності.

Щодо законодавчого рівня, то сутність поняття «заробітна плата» наводиться у Законі України «Про оплату праці», де заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [24].

Питання заробітної плати завжди привертало увагу багатьох українських науковців, і наразі існує значна кількість підходів, думок та пояснень, що стосуються сутності цієї категорії (Додаток А).

Брезицька К. Ф. вважає, що заробітна плата – це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію. Заробітна плата являє собою винагороду, виражену як правило, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [4].

Бутинець Ф. Ф. виділяє заробітну плату як оплату праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили [7].

На думку Мочерного С. В., заробітна плата – це грошове вираження вартості і ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування робочої сили [44, с. 398-399].

У своїх працях Калина А. В. зазначає, що заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці [28].

Васильчак С. В. схиляється до думки, що заробітна плата – це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим

договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги [8].

Заробітну плату як будь-яку винагороду, або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані, трактує у своїх працях Жидовська Н. М. [20].

На думку, Дубовської О. В. заробітна плата – це грошове вираження вартості і ціни робочої сили, яке виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямоване на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці [19].

Швець Л. П. зазначає, що заробітна плата являє собою елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [33].

Згідно з твердженням Колота А. М. заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата – це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили [33].

Усач Б. Ф. трактує сутність поняття заробітна плата, як винагороду, обчислену як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [60].

Так, Яременко Л. М. у своїх працях виділяє заробітну плату як частину вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці [66].

Проаналізувавши вище наведену інформацію щодо підходів трактування заробітної плати, пропонуємо даний термін розглядати з кількох позицій:

1. Економічний аспект:

- розглядання заробітної плати як економічного показника, що визначає вартість праці та є основою для економічного розподілу ресурсів.

2. Соціальний вимір:

- врахування заробітної плати як соціальної категорії, яка визначає рівень життя працівників та їхню соціальну стабільність.

3. Правова перспектива:

- розглядання заробітної плати як правового поняття, що визначається законами та регулюється нормативно-правовими актами.

4. Ринковий підхід:

- перегляд заробітної плати як результату взаємодії на ринку праці, де вплив визначається попитом та пропозицією на робочу силу.

5. Етична компонента:

- розглядання заробітної плати через призму етичних принципів, які визначають справедливість та рівність в оплаті праці.

Даний багатопозиційний підхід дозволяє отримати більш повне розуміння різних аспектів та взаємодії, що визначають сутність заробітної плати в різних контекстах.

Суть заробітної плати проявляється у виконанні необхідних функцій під час суспільного відтворення. Сучасна наукова література містить значне розмаїття тлумачень щодо ролі оплати праці, і важливо зауважити, що той самий аспект функції може бути розглянутий по-різному різними дослідниками.

У своїх дослідженнях Мочерний С. В. серед основних функцій заробітної плати виділяє три: відтворювальну, стимулюючу та розподільчу [14, с. 398-399].

Так, Гадзевич О. І. виділяє стимулюючу та мотиваційну функцію трудових доходів працівників за основу, але при цьому враховує ще такі функції заробітної плати, як відтворювальну та соціальну [41, с. 309].

У своїх працях окремі вчені виділяють основними функціями заробітної плати стимулюючу, відтворювальну, соціальну та регулюючу: Калина А. В. [29, с. 328], Завіновська Г. Т. [46, с. 49] та Петрова І. Л. [51, с. 172].

Колот А. М. [34, с. 101] та Шевченко Л. С. [64, с. 74] виділяють п'ять функцій заробітної плати, додаючи до вищезазначених чотирьох – оптимізаційну.

На думку Буряка П. Ю. слід виділяти п'ятою функцією – формування платоспроможного попиту населення [6, с. 95].

Низка науковців розглядає шість функцій заробітної плати, зокрема Грішнова О. А. виділяє стимулюючу, відтворювальну, соціальну, регулюючу, оптимізаційну та функцію формування платоспроможного попиту населення [13, с. 36].

З нашого погляду, особливої уваги заслуговують чотири основні функції заробітної плати: відтворювальна, стимулююча, регулююча та соціальна (рис. 1.1).

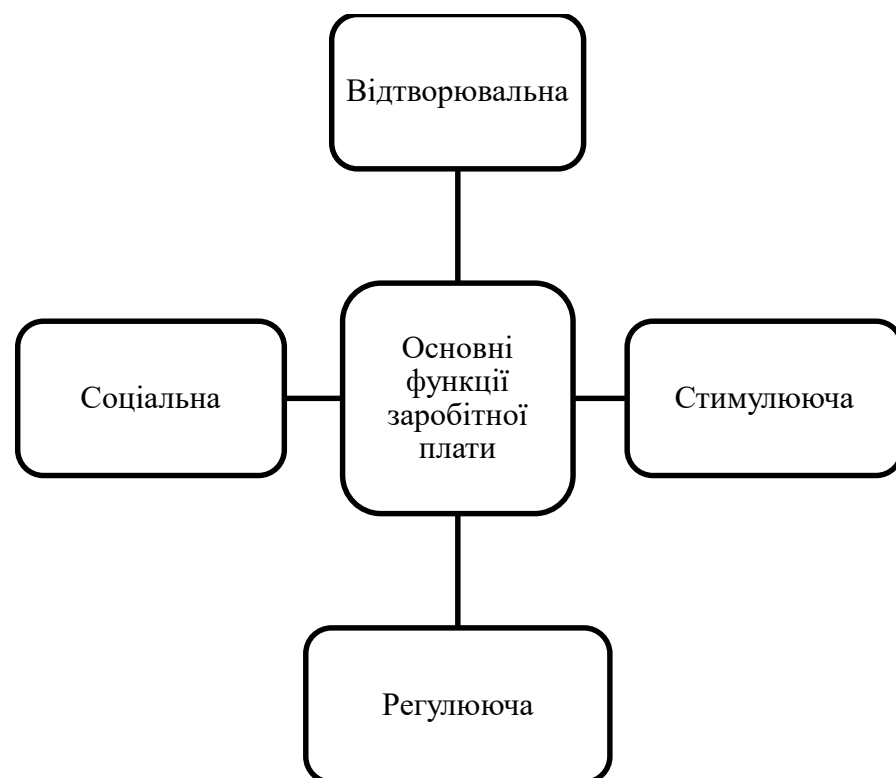


Рис. 1.1. Основні функції заробітної плати*

*Джерело: Розроблено автором на основі [43; 41; 29; 46; 51].

Розглянемо сутність кожної з цих функцій:

Відтворювальна функція: заробітна плата виконує функцію забезпечення основних життєвих потреб працівника та його сім'ї. Вона повинна бути достатньою для забезпечення харчування, житла, медичного обслуговування та інших основних витрат.

Стимулююча функція: заробітна плата служить стимулом для працівника до більш високої продуктивності та якісної виконаної роботи. Чим вищий рівень праці, тим більша можливість отримати високу оплату.

Регулююча функція: заробітна плата виступає інструментом для регулювання відносин між працівниками та роботодавцями. вона може бути використана для урівнювання рівнів оплати в різних галузях, секторах чи регіонах.

Соціальна функція: заробітна плата відіграє соціальну роль у забезпеченні справедливості та рівності. вона може бути механізмом для зменшення соціальних різниць та забезпечення рівних можливостей для всіх працівників.

Ці чотири функції взаємодіють, створюючи комплексний механізм, який визначає роль заробітної плати в суспільному та економічному контексті.

На нашу думку, поза основними функціями заробітної плати, існують також додаткові функції, які варто враховувати (рис. 1.2). Деякі з цих додаткових функцій можуть включати:

Мотиваційна функція: Заробітна плата може виступати як мотиваційний чинник для працівника до досягнення вищих результатів, саморозвитку та професійного зростання.

Економічна стабілізація: Заробітна плата може мати роль у забезпеченні економічної стабільності, особливо в періоди економічних труднощів. Вона може бути об'єктом регулювання для підтримки споживчого попиту.

Механізм розподілу доходів: Заробітна плата впливає на розподіл доходів у суспільстві, визначаючи частку доходу, яку отримують працівники порівняно з іншими факторами виробництва.

Преміальна функція: Заробітна плата може включати премії та бонуси як частину компенсації для працівників, що досягли високих результатів або внесли вагомий вклад.

Сприяння соціальній диференціації: заробітна плата може впливати на соціальну структуру та рівень життя, сприяючи формуванню соціальної диференціації.

Ці додаткові функції розширюють розуміння ролі заробітної плати у суспільному та економічному контексті, враховуючи більше аспектів її впливу на працівників, компанії та суспільство в цілому.

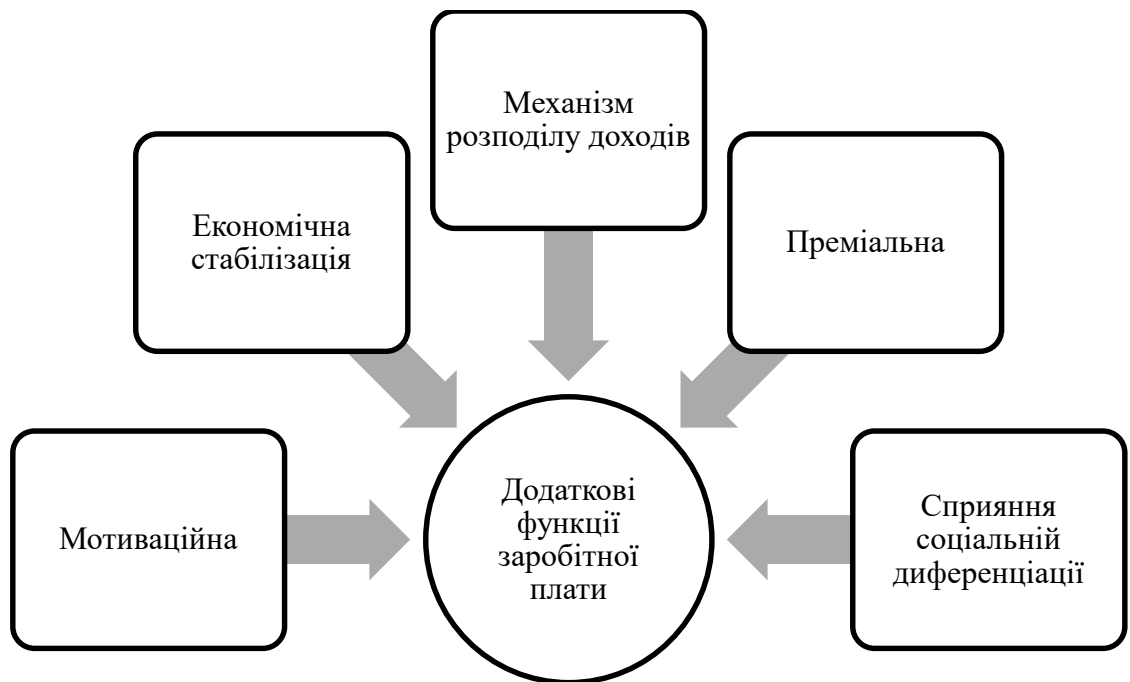


Рис. 1.2. Додаткові функції заробітної плати*

*Джерело: Розроблено автором.

Отож, дослідивши теоретичні підходи до визначення сутності поняття «оплата праці» встановлено, що заробітна плата як ціна праці стала предметом уваги великих економістів протягом історії економічної думки. Від Вільяма Петті до Карла Маркса, різні теоретики висловлювали свої

погляди на те, як заробітна плата повинна бути визначена та функціонувати. Виділяються такі концепції, як «природна ціна праці», «залізний закон заробітної плати» та «праця як товар». Деякі вчені, такі як Адам Сміт та Мілтон Фрідман, підкреслюють роль ринкових механізмів у визначенні заробітної плати, тоді як інші, наприклад Карл Маркс, розглядають її в контексті соціально-економічних відносин та експлуатації праці. В цілому, ці різноманітні погляди відображають складність і багатогранність проблеми оплати праці в сучасному суспільстві.

Щодо українських науковців, то вони досліджують заробітну плату з різних точок зору, що призводить до багатогранності розуміння цієї категорії. Вчені розглядають заробітну плату як плату за працю, що визначається на ринку праці, як вираз перетвореної форми вартості і ціни робочої сили, або як грошове вираження вартості і ціни робочої сили. Деякі вчені акцентують увагу на виплаті працівникові за виконану роботу, інші підкреслюють роль заробітної плати як елемента витрат виробництва та мотивації досягнення продуктивності праці. Усі ці погляди відображають складність феномену заробітної плати і важливість його дослідження для розуміння економічних відносин.

Сучасна наукова література розглядає різноманітні аспекти ролі оплати праці, і відзначається значне розмаїття тлумачень щодо цього питання. Різні дослідники виділяють різні функції заробітної плати, включаючи відтворювальну, стимулюючу, розподільчу, соціальну, регулюючу, оптимізаційну та формування платоспроможного попиту населення. Це свідчить про складність ролі заробітної плати в економічному та соціальному житті, а також про важливість глибокого розуміння цього поняття для подальшого розвитку теорії та практики у галузі управління трудовими ресурсами.

1.2. Види, форми та системи оплати праці в сучасних умовах господарювання

Забезпечення ефективності функціонування та соціального розвитку суб'єктів господарювання, зокрема трудових колективів, здійснюється переважно через формування належних матеріальних стимулів на індивідуальному та колективному рівнях. Однією з ключових форм реалізації цих стимулів є оплата праці різних категорій персоналу.

Організація заробітної плати та визначення її рівня становлять основу соціально-трудових відносин у суспільстві, оскільки вони об'єднують нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни в цих аспектах безпосередньо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства та ключові макроекономічні показники. Тому в кожній країні світу питання регулювання оплати праці не лише піддаються впливу ринкових сил, але й визначаються різними методами, сферами та рівнями державного втручання, що адаптовані до конкретних умов і потреб суспільства.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата є винагородою, що обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [24]. Згідно з вище наведеним нормативним документом, структура заробітної плати складається з наступних її видів: основної, додаткової та інших заохочувальних та компенсаційних виплат (див. рис. 1.3) [24].

Розподіл зарплати на основну, додаткову та інші заохочувальні та компенсаційні виплати забезпечує стабільність та надійність доходів для працівників, стимулює високу продуктивність, сприяє привертанню та утриманню талановитого персоналу, посилює мотивацію до саморозвитку та навчання, створює справедливе та транспарентне (прозоре) середовище, а також впливає на внутрішню конкуренцію та командний дух, що сприяє успішності організації.

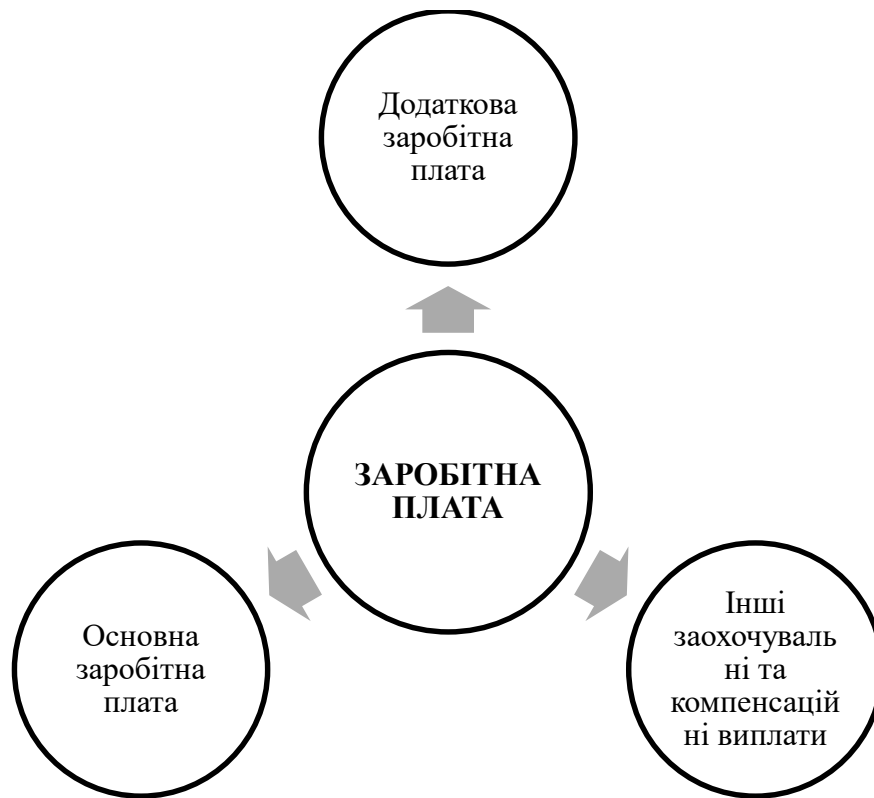


Рис. 1.3. Види заробітної плати, які складають її структуру*

*Джерело: розроблено автором на основі [24].

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов’язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Для визначення розміру основної заробітної плати працюючим із погодинною оплатою праці необхідно мати інформацію про посадові оклади (за штатним розписом), присвоєні розряди (на підставі наказів по підприємству) та дані табельного обліку відпрацьованого ними часу за відповідний період [59].

Додаткова заробітна плата є винагородою за виконану працю, що перевищує встановлені норми, враховуючи трудові досягнення, рівень винахідливості та специфічні умови праці, що включають доплати, надбавки, а також гарантійні й компенсаційні виплати. Створення фонду додаткової заробітної плати головним чином обумовлено особливостями функціонування підприємства та факторами, що визначають виробничу

діяльність працівників. Індивідуальні особливості праці кожного співробітника та його творчі здібності впливають на формування складових додаткової заробітної плати. У додатку Б подано структуру розподілу класифікаційних груп та відповідних видів виплат, які складають фонд додаткової заробітної плати.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати охоплюють винагороди за річну роботу, премії за особливими системами та положеннями, компенсаційні та інші матеріальні виплати, які виходять за межі чинного законодавства чи виконуються понад встановлені норми відповідно до цих актів. З метою забезпечення належного використання фонду оплати праці слід ураховувати виробничі показники кожного працівника та правильність нарахування зарплати відповідно до установлених норм і розцінок [59].

В системі винагородження праці існують різноманітні види компенсацій для працівників, зокрема елементи тарифної ставки, тарифної сітки, посадових окладів та тарифно-кваліфікаційних характеристик [56].

Тарифна система виступає як основа для модифікації заробітної плати на підставі різних рівнів кваліфікації, ступеня небезпеки та умов праці. Вона включає в себе документи, які детально описують аспекти конкретного проекту, а також враховує складність, терміни та економічне значення. Порівняння різних видів робіт можливе за допомогою цієї системи. Взаємозв'язок між якістю виконаної роботи та рівнем заробітної плати також підкреслюється.

Тарифно-кваліфікаційний довідник – документ, який містить інформацію про кваліфікації робіт і професій, а також встановлює тарифи для різних видів робіт і ділянок виробництва. Такий довідник є важливим інструментом для регулювання оплати праці, визначення кваліфікаційних вимог і створення єдиної системи класифікації робіт. Даний документ включає в себе детальні кваліфікаційні характеристики, які описують обсяг професійних знань і трудових навичок, необхідних для виконання конкретних робіт на певному рівні. Ці характеристики можуть включати різні

аспекти, такі як рівень освіти, досвід роботи, спеціальні навички, вміння та інші критерії, які характеризують кваліфікованість працівника.

Тарифна сітка – це структурована таблиця або графік, яка визначає рівні оплати праці для різних категорій працівників в організації або в цілому галузі. Це інструмент, який використовується для встановлення тарифів і визначення заробітної плати в залежності від різних факторів, таких як рівень кваліфікації, досвід роботи, відповідальність, регіон і т.д. Тарифна сітка може бути частиною тарифно-кваліфікаційного довідника, але ці поняття використовуються в різних контекстах. Тарифно-кваліфікаційний довідник, як вже згадувалося раніше, містить кваліфікаційні характеристики та інформацію про різні професії і рівні кваліфікації. Тарифна сітка, з іншого боку, зазвичай фокусується на числових значеннях і тарифах, які відображають оплату праці в залежності від конкретних параметрів. Тарифні сітки можуть бути розроблені на рівні підприємства, галузі чи країни і використовуються для стандартизації оплати праці та створення прозорих та справедливих умов для працівників.

Тарифна ставка – це конкретна цифрова величина або розмір оплати праці, яку працівник отримує за виконану роботу визначеної кількості годин, днів, тижнів чи іншого періоду. Ця ставка може бути встановлена на рівні підприємства, галузі чи регіону, і вона є основою для розрахунку заробітної плати працівників. Тарифні ставки можуть визначатися з урахуванням різних факторів, таких як рівень кваліфікації, досвід роботи, відповідальність, особливості робочого графіка тощо. Ці ставки можуть також бути частиною тарифно-кваліфікаційного довідника, де вони асоціюються з конкретними рівнями кваліфікації та розрядами. Тарифні ставки грають важливу роль у системах оплати праці, сприяючи встановленню стандартів і рівнів оплати для різних категорій працівників і забезпечуючи справедливу і консистентну оплату за виконану роботу.

Найбільш ефективною системою управління заробітною платою є контрактна система. Даний підхід належним чином відображає умови

компенсації та сприяє збереженню балансу інтересів як роботодавців, так і працівників. Укладений у письмовій формі трудовий контракт між працівником та керівником під час трудової діяльності визначає основні умови компенсації. Головною метою цієї системи є акцентування уваги на досягненні високих показників та стимулювання підвищення рівня відповідальності працівників.

Основними показниками оцінки результатів праці або витрат на працю є обсяг виробленої продукції (або наданих послуг) високої якості та кількість витраченого робочого часу, тобто число днів (годин), під час яких працівник фактично зайнятий (працює) на підприємстві чи в організації. Цей розподіл вимірників витрат праці відображається у двох формах оплати праці, що базуються на тарифній системі: відрядній та погодинній.

Оплата праці за відрядною формою здійснюється відповідно до норм і розцінок, встановлених на підставі розряду працівника. Розряд працівника тарифікується з урахуванням складності виконуваної роботи. Використання цього методу оплати передбачає дотримання кількісних показників, які прямо залежать від конкретного працівника і піддаються точному обліку. Основні умови впровадження відрядної оплати праці включають стимулювання зростання випуску продукції та реальні можливості підвищення виробітку на конкретному робочому місці. Застосування цієї системи вимагає визначення обґрунтованих норм виробітку, чіткого обліку їхнього виконання і, що найважливіше, не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушень технологічних режимів, техніки безпеки або перевитрачання сировини, матеріалів і енергії [17, с. 51].

Оплата праці робітників у формі погодинної заробітної плати відбувається на основі годинних (денних) тарифних ставок, враховуючи відпрацьований час і рівень кваліфікації, що визначається тарифним розрядом. Використання цієї форми оплати є відповідним у випадках, коли неможливо чітко нормувати роботи або вони не піддаються нормуванню через часті зміни у змісті та послідовності виробничих операцій. Сучасні

вимоги до точності та якості обробки продукції висувають підвищені вимоги, і саме погодинна оплата праці, а не відрядна, більше сприяє їх виконанню. Відзначимо, що погодинна оплата праці для керівників, спеціалістів і службовців, як правило, базується на місячних посадових окладах [41, с. 310].

Як для відрядної, так і для погодинної форм оплати праці існує кілька варіантів, які визначаються як системи оплати праці. Система оплати праці – це структурований підхід до визначення та розподілу винагороди працівникам за їхній вклад у виробничий процес. Ця система може включати різні методи і критерії визначення оплати, такі як відрядна або погодинна форми, а також різні рівні тарифікації чи оклади. Основні форми та системи оплати праці наведено на рис. 1.4.

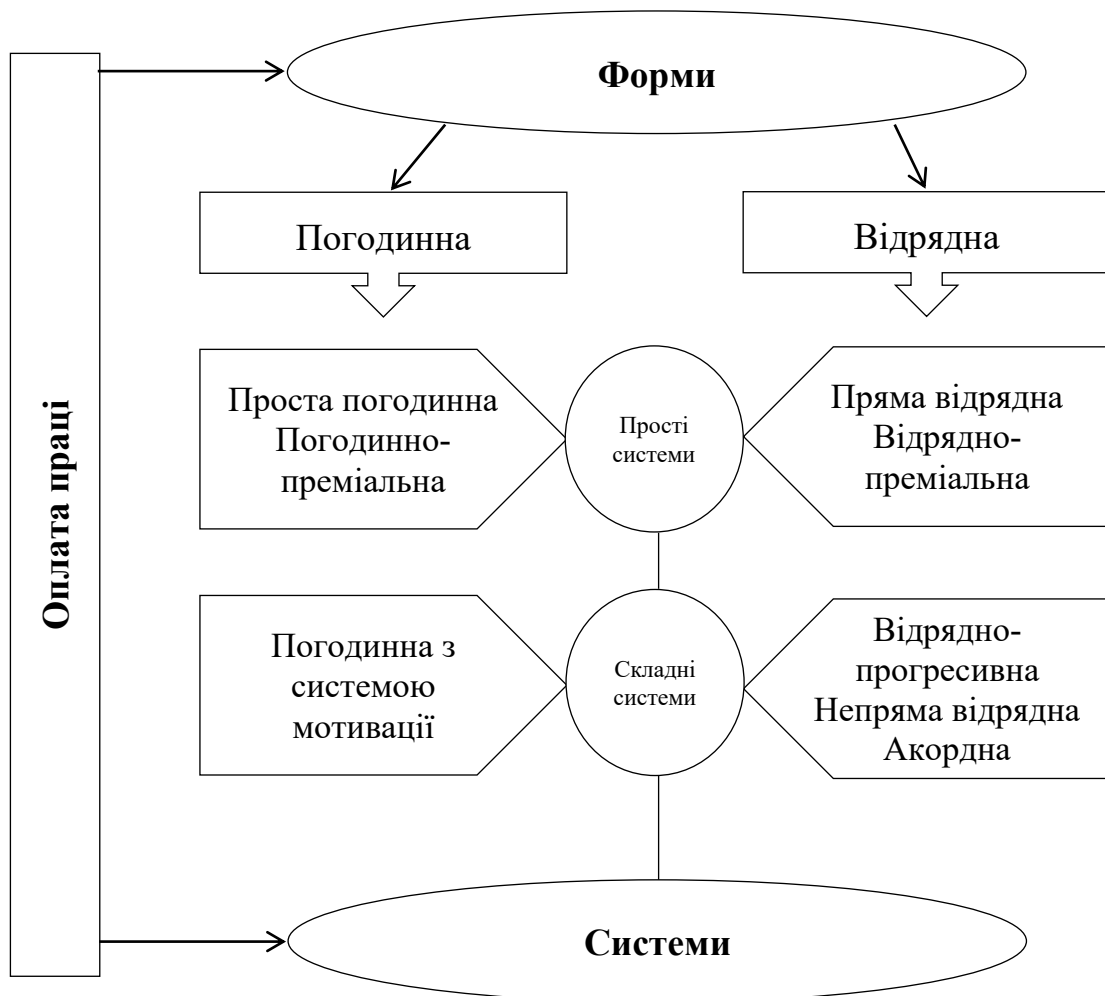


Рис. 1.4. Форми та системи оплати праці*

*Джерело: розроблено автором на основі [45;25].

Розподіл систем оплати праці на прості і складні визначається величезною мірою рівнем їхньої складності та впливом на управління персоналом і ефективність бізнесу. Цей поділ враховує різні вимоги і відповідальності, пов'язані з впровадженням та управлінням кожною з цих систем.

Прості системи оплати праці зазвичай базуються на основних критеріях, таких як рівень кваліфікації, стаж роботи, або певні показники продуктивності. Ці системи легше впроваджувати і керувати, оскільки не вимагають глибокого аналізу та індивідуалізації. Вони можуть бути ефективними для підприємств з простою структурою та однорідними завданнями працівників.

Складні системи оплати праці враховують більш широкий спектр факторів, таких як індивідуальна продуктивність, творчість, лідерство та командна робота. Впровадження цих систем вимагає глибокого аналізу, прогнозування та індивідуалізації, що потребує великої уваги від кадровиків, бухгалтерів та відповідальних менеджерів. Такі системи можуть бути більш ефективними для підприємств з різноманітними завданнями та різнорідним складом працівників, оскільки дозволяють краще враховувати індивідуальні здібності та внесок кожного працівника.

Отож, розподіл систем на прості і складні віддзеркалює різні рівні вимог, які ставляться до управлінців та спеціалістів у сфері управління персоналом, бухгалтерії та кадрової роботи в контексті впровадження та управління цими системами оплати праці. Нижче розглянемо кожен з них.

Проста погодинна оплата праці – це система визначення винагороди за працю, в якій оплата залежить від двох основних факторів: кількості відпрацьованих годин і кваліфікації працівника [45].

Погодинно-преміальна система оплати праці – це методологія визначення винагороди за працю, яка поєднує погодинну оплату з можливістю отримання премій на основі досягнутого рівня продуктивності, якості роботи або інших критеріїв. В цій системі оплати праці працівник

отримує базову погодинну ставку за відпрацьований час, а також може отримувати додаткові премії за виконання певних завдань чи досягнення конкретних результатів [45].

Пряма відрядна система оплати праці – це методологія визначення заробітної плати працівника, при якій оплата встановлюється на основі однакових відрядних розцінок, незалежно від того, наскільки високий чи низький рівень виконання норм виробітку. В даній системі заробіток працівника прямо пропорційний його фактичному виробітку [45].

Відрядно-преміальна система оплати праці – це методологія визначення винагороди за працю, при якій працівник отримує не тільки відрядний заробіток, але й додаткову премію. Премія встановлюється на основі досягнення конкретних показників або цілей, таких як виконання плану виробництва продукції, забезпечення належної якості продукції або здійснення економії матеріальних та інших видів ресурсів [45].

Погодинна система оплати праці з системою мотивації – це метод, в якому оплата визначається на основі кількості відпрацьованих годин, а також передбачає використання додаткових мотиваційних елементів для стимулювання працівників до досягнення високих результатів та внеску у загальний успіх підприємства. Ця система дозволяє поєднати стандартну оплату за години праці з елементами мотивації для підвищення ефективності та задоволення працівників [25].

Відрядно-прогресивна оплата праці – це методологія визначення винагороди за працю, яка передбачає додатковий стимул для працівників за виробництво продукції понад встановлені норми. У цій системі виготовлена продукція, яка відповідає нормам, оплачується за основними відрядними розцінками, а та, яка перевищує норму, оплачується за збільшеними ставками [25].

Непряма відрядна система оплати праці використовується для визначення заробітної плати допоміжних робітників, яка залежить від результатів праці основних робітників, що їх обслуговують. У цій системі

оплата праці допоміжних працівників визначається на основі продуктивності та результативності основних робітників, які вони підтримують або обслуговують [25].

Акордна система оплати праці – це специфічний вид відрядної оплати праці, в якій розмір винагороди визначається для всього обсягу виконаної роботи і враховує термін її виконання. У цій системі працівник отримує фіксовану суму за виконану роботу, незалежно від того, скільки часу йому на це знадобилося [25].

Слід зазначити, що вище наведені складні і прості системи оплати праці містять певні недоліки та переваги, які відображено на рис. 1.5.

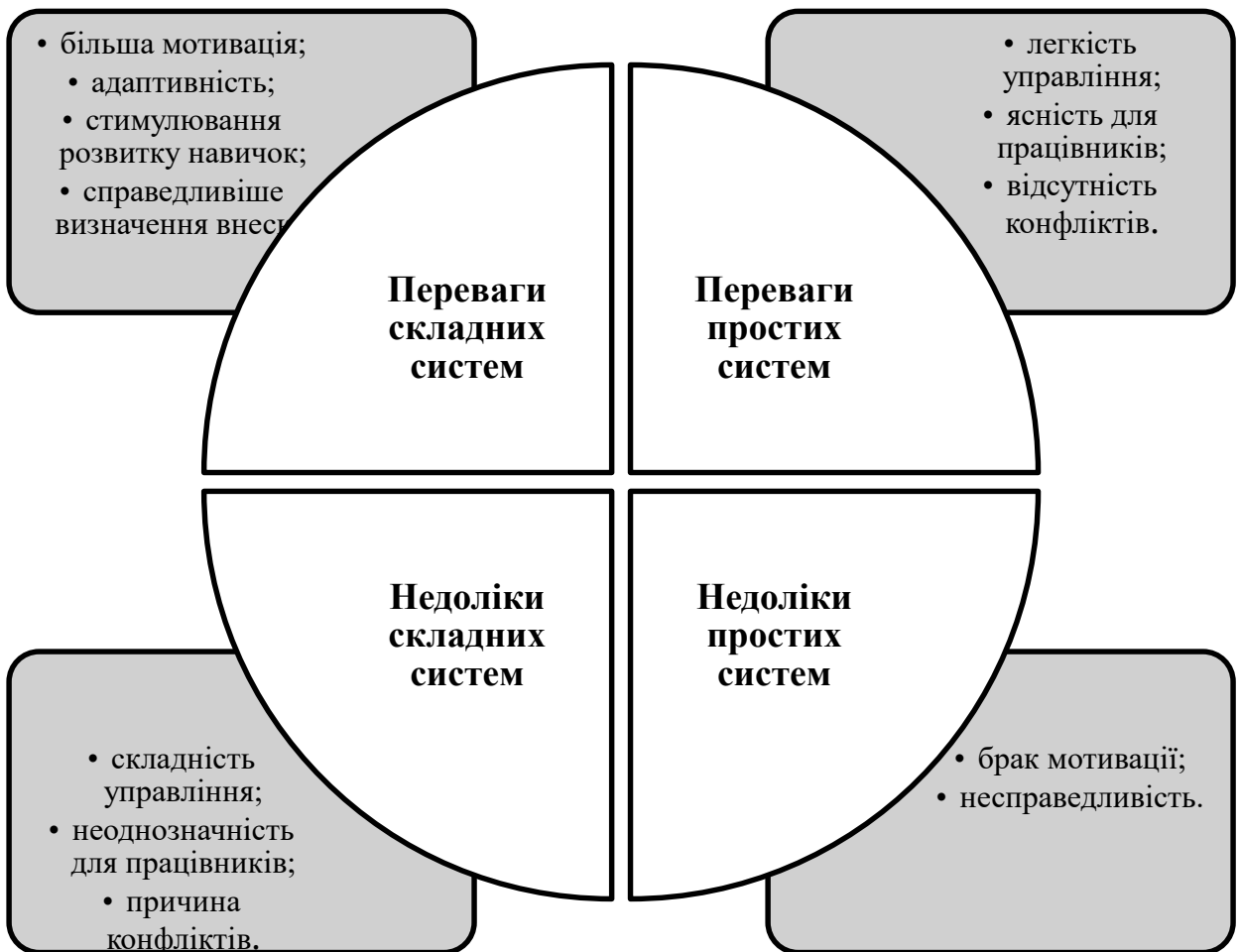


Рис. 1.5. Переваги та недоліки складних і простих систем оплати праці*

*Джерело: розроблено автором.

Перевагами складних систем оплати праці є:

- більша мотивація: складні системи можуть створювати міцнішу мотивацію працівників, оскільки вони можуть отримати додаткові вигоди за досягнення високих результатів чи виконання складних завдань;
- адаптивність: можуть бути більш адаптивними до змін в бізнес-середовищі та економіці, оскільки можуть бути змінені або адаптовані для врахування нових умов;
- стимулювання розвитку навичок: можуть стимулювати працівників до розвитку нових навичок та компетенцій, оскільки можуть передбачати бонуси за певні досягнення чи підвищення кваліфікації;
- справедливіше визначення внеску: складні системи можуть допомагати справедливніше визначати внесок працівників у успіх компанії, оскільки вони дозволяють враховувати різноманітні критерії успіху.

Недоліки складних систем оплати праці полягають у наступному:

- складність управління: складні системи можуть бути важкими у впровадженні та управлінні, оскільки вимагають докладної конфігурації та обслуговування;
- неоднозначність для працівників: працівникам може бути важко зрозуміти, як саме визначається їхня оплата, що може призвести до невпевненості та недовіри;
- причина конфліктів: неправильно впроваджена або несправедлива складна система може стати причиною конфліктів та невдоволення серед працівників.

До переваг простих систем оплати праці належать:

- легкість управління: прості системи оплати праці є легшими у впровадженні та управлінні, оскільки вони мають менше компонентів і правил;
- ясність для працівників: працівники легше розуміють, як визначається їхня заробітна плата, що сприяє зменшенню невпевненості та недовіри;

- відсутність конфліктів: зменшена складність може сприяти меншому числу конфліктів і непорозумінь або їх відсутності.

Виокремимо недоліки простих систем оплати праці:

- брак мотивації: прості системи можуть не надавати достатньої мотивації для досягнення високих результатів, оскільки вони не передбачають додаткових стимулів;

- несправедливість: зазвичай не враховуються різні внески та компетенції працівників, що може призвести до несправедливості в розподілі оплати.

Дослідження основних видів, форм та систем оплати праці в сучасних умовах господарювання, дозволило зробити наступні висновки, зокрема, що структура заробітної плати включає основну, додаткову, та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Розподіл цих складових заробітної плати сприяє стабільності доходів працівників, стимулює їхню продуктивність, сприяє привертанню та утриманню кваліфікованого персоналу, і впливає на командний дух і конкурентоспроможність організації. Основна заробітна плата визначається за тарифними ставками або окладами, додаткова – за перевищення норм праці, а інші виплати можуть включати премії та компенсаційні виплати. Враховуючи індивідуальні особливості праці та творчі здібності працівників, структура оплати праці регулюється відповідно до виробничих показників та встановлених норм.

Системи оплати праці представлені різними моделями, які базуються на різних критеріях та методологіях. Прості системи, такі як погодинна або відрядна оплата, зазвичай використовуються для підприємств з простою структурою та однорідними завданнями. Вони спрощують управління та вимагають меншої індивідуалізації.

З іншого боку, складні системи, такі як система премій або акордна оплата, враховують більш широкий спектр факторів, таких як індивідуальна продуктивність та творчість. Їх впровадження потребує глибокого аналізу та

індивідуалізації, що може бути більш ефективним для підприємств з різноманітними завданнями та різнорідним складом працівників.

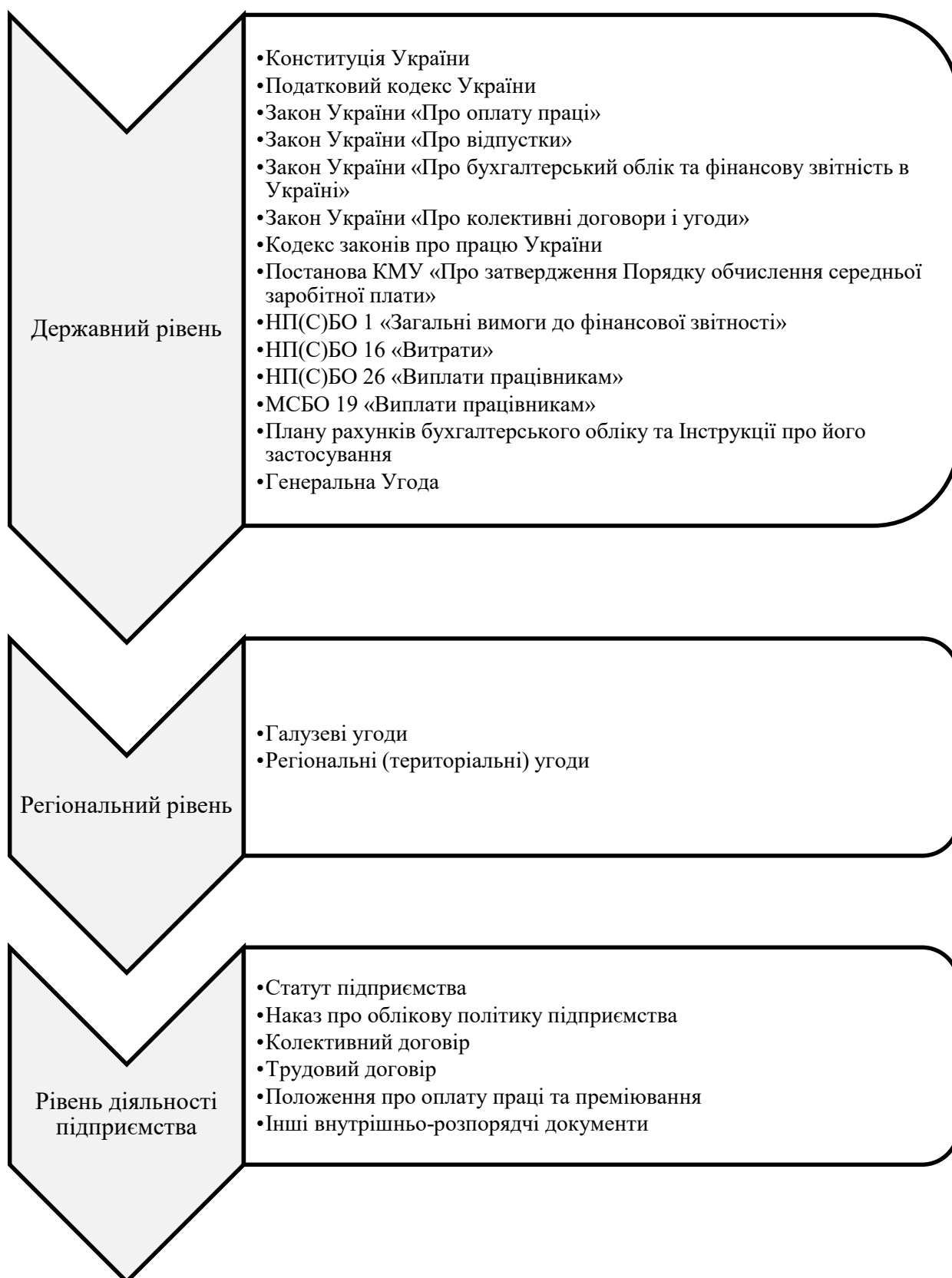
Отже, вибір підходу до оплати праці залежить від конкретних потреб та особливостей підприємства, а також від рівня управлінського контролю та ресурсів, доступних для впровадження та управління системами оплати праці.

1.3. Нормативно-правові аспекти регулювання обліку розрахунків з оплати праці

Бухгалтерський облік праці та виплат заробітної плати є ключовим у системі обліку, оскільки він відображає не лише фінансові витрати компанії, але й відносини між керівництвом та співробітниками. Аспекти нормативно-правового регулювання обліку розрахунків з оплати праці є необхідною складовою діяльності будь-якої організації. Нормативне регулювання у цій сфері має на меті забезпечити правильність та єдність обліку, а також захист прав працівників та інтересів підприємства.

Регулювання обліку розрахунків з оплати праці можна розглядати на трьох рівнях відповідно до державних, регіональних та внутрішньопідприємницьких аспектів (рис. 1.6):

- державний рівень: регулювання здійснюється через прийняття відповідних законів і нормативних актів, які стосуються оплати праці на загальнодержавному рівні. Сюди належить законодавство про працю, податкове законодавство, закони про соціальне забезпечення та інші нормативні акти, що регулюють оплату праці на рівні держави;
- регіональний рівень: на рівні галузей та регіонів можуть існувати особливі правила та стандарти, що враховують специфіку конкретної галузі. Галузеве регулювання може включати в себе угоди та узгодження між профспілками, асоціаціями підприємств та урядовими органами, які стосуються оплати праці у відповідній галузі;



**Рис. 1.6. Рівні нормативно-правового регулювання обліку
розрахунків з оплати праці***

*Джерело: розроблено автором.

– діяльність підприємства: регулювання здійснюється через прийняття внутрішніх правил, положень, інструкцій та процедур, які визначають умови оплати праці на конкретному підприємстві. Ці внутрішні документи можуть включати положення про заробітну плату, системи преміювання, розподіл фондів оплати праці та інші аспекти, які визначаються потребами конкретного підприємства.

Державний рівень:

Конституція України [35] є основоположним документом, на якому ґрунтується все законодавство про працю в Україні. Вона встановлює основні принципи правового регулювання праці та трудових відносин, а також визначає основні права та обов'язки громадян у цій сфері.

Податковий кодекс України [53] (далі ПКУ) регулює в Україні питання, що стосуються оподаткування та інших зборів на фонд оплати праці. Даний нормативний документ встановлює основні принципи оподаткування доходів, включаючи доходи, отримані у вигляді заробітної плати та інші види оплати праці. ПКУ визначає порядок обчислення, утримання та сплати цих податків та зборів, встановлює права та обов'язки роботодавців та працівників щодо їх сплати, а також встановлює винятки, пільги та інші аспекти оподаткування оплати праці. Таким чином, Податковий кодекс України є основним документом, що регулює оподаткування доходів, отриманих у зв'язку з працею людини.

Закон України «Про оплату праці» [24] докладно висвітлює організаційні аспекти оплати праці. Даний нормативний документ містить основні визначення різних видів виплат, що є ключовими для розуміння системи оплати праці.

Закон України «Про відпустки» [22] встановлює державні гарантії на відпустки, забезпечує можливість працівникам відновлювати працездатність, зміцнювати здоров'я, а також виховувати дітей, задовольняти власні важливі потреби та інтереси, а також розвивати свою особистість у всіх аспектах.

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [21] (далі ЗУ про БО та ФЗ) визначає основні правові принципи та вимоги, що стосуються бухгалтерської діяльності та складання фінансової звітності в Україні. Даний закон регулює важливі аспекти бухгалтерського обліку, зокрема, щодо відображення операцій з оплати праці на підприємствах.

Закон України «Про колективні договори і угоди» [23] встановлює юридичні принципи створення, підписання та реалізації колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню взаємовідносин між працівниками і роботодавцями у сфері праці та врахуванню їх соціально-економічних інтересів.

Кодекс законів про працю України [32] (далі КЗпП) у сфері трудових відносин має основне значення, адже даний нормативно-правовий акт регулює широкий спектр питань, пов'язаних із трудовим правом, від взаємовідносин між працівниками та роботодавцями до правил оплати праці, нормування робочого часу, забезпечення безпеки праці, працевлаштування, професійної підготовки та перепідготовки, а також вирішення трудових конфліктів. Також даний норматив забезпечує регулювання тривалості робочого часу та періодів відпочинку, забезпечує права працівників на заохочення та встановлює порядок стягнень у випадку порушень.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» [55] визначає методику та процедури обчислення середньомісячного доходу працівників. Дана постанова містить в собі конкретні вказівки щодо того, як визначати середню заробітну плату, враховуючи різні фактори, зокрема види оплати праці, включаючи базову зарплату, надбавки, премії тощо. Такі нормативні акти сприяють стандартизації та однаковому застосуванню методів обчислення середньої зарплати у всіх сферах економіки.

При включенні даних про виплати працівникам у фінансову звітність компанії важливо дотримуватися норм, встановлених у *Національному*

положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [47] (далі НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності». Даний норматив містить основні вимоги до складання та представлення фінансової звітності, включаючи інформацію про виплати працівникам, ці вимоги можуть включати облік заробітної плати, податків, соціальних внесків, пенсійних виплат та інших складових, пов'язаних з оплатою праці. Дотримання цих норм допомагає забезпечити коректність та достовірність фінансової звітності підприємства, що в свою чергу сприяє зрозумінню фінансового стану підприємства для зацікавлених сторін, таких як інвестори, кредитори, державні органи та інші.

Оскільки витрати на оплату праці є складовою звичайної діяльності підприємства, також слід керуватися *Національним положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» [48] (далі НП(С)БО 16 «Витрати»).* Дане положення містить вимоги та рекомендації щодо обліку різних видів витрат, включаючи витрати на оплату праці, а також встановлює принципи визнання, виміру і відображення витрат у фінансовій звітності. Дотримання НП(С)БО 16 «Витрати» допомагає забезпечити правильне визнання і облік витрат на оплату праці, що в свою чергу сприяє достовірному відображенню фінансового стану підприємства та дозволяє зацікавленим сторонам розуміти його діяльність та фінансові результати.

Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [49] (далі НП(С)БО 26 «Виплати працівникам») визначає загальні стандарти визнання зобов'язань з оплати праці та особливості їх класифікації. Цей стандарт регулює облік оплати праці та інших виплат, пов'язаних з роботою працівників, і надає відповідні вимоги та рекомендації щодо їх відображення у фінансовій звітності. У НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» встановлені принципи визнання та виміру зобов'язань з оплати праці, включаючи заробітну плату, відпустки, премії, компенсації за робочий час та інші виплати працівникам. Також регулюється класифікація цих зобов'язань та умови їх виникнення.

Для підприємств, які ведуть бухгалтерських облік згідно з Міжнародними стандартами бухгалтерського обліку та подають фінансову звітність відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності, доречним є дотримання *Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам»* [42] (далі МСБО 19 «Виплати працівникам»), у якому висвітлені детальні вимоги щодо визнання, виміру та відображення виплат працівникам у фінансовій звітності. Він охоплює різноманітні аспекти оплати праці, такі як заробітна плата, відпустки, премії, компенсації за використання акційних опціонів та інші форми винагороди.

Відповідно до можливості використання підприємством як Національних так і Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, тому доцільним є порівняння НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам», яке наведено в додатку В.

План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [52] та *Інструкція про його застосування* [26] є ключовими документами, що надають структуру та методологію ведення обліку для підприємства, ці нормативи визначають порядок створення та використання рахунків для різних операцій, включаючи операції, пов'язані з фондом оплати праці. У зазначених документах регламентується створення основних рахунків, а також їх розподіл на субрахунки залежно від потреб та специфіки діяльності підприємства, що дозволяє систематизувати та групувати інформацію про розрахунки з оплати праці відповідно до внутрішніх потреб облікового процесу підприємства. Зазвичай в таких документах встановлюються окремі рахунки або групи рахунків для відображення різних аспектів оплати праці, таких як заробітна плата, відпустки, податки з оплати праці, страхові внески тощо. Кожен з цих рахунків може мати свої відповідні субрахунки, що дозволяє деталізувати облік та аналізувати витрати на оплату праці відповідно до потреб підприємства.

Генеральна угода є ключовим регулятором основних принципів і стандартів реалізації соціально-економічної політики та регулювання трудових відносин. Ця угода встановлює стандарти і принципи щодо:

- нормування робочого часу та формування тарифної системи;
- визначення мінімальних розмірів надбавок та доплат за міжгалузевим принципом;
- встановлення мінімальних розмірів тарифних ставок та окладів відповідно до складності умов праці;
- встановлення процедури перегляду мінімальних тарифних ставок та окладів у випадку індексації.

Угоди, які визначені та закріплені у генеральній угоді, мають обов'язкову силу і розглядаються як базові стандарти при визначенні рівня заробітної плати під час укладання угод на нижчих рівнях регулювання трудових відносин.

Регіональний рівень:

Галузеві угоди представляють собою не регуляторні акти державних органів влади, а угоди, які укладаються між суб'єктами сторони роботодавців та профспілок, що визнані репрезентативними на галузевому рівні у певній сфері економічної діяльності. Кількість таких суб'єктів законодавчо не обмежена. У галузевих угодах визначаються умови праці, оплата праці, соціальні гарантії та інші аспекти, що стосуються трудових відносин у конкретній галузі. Вони визначають права та обов'язки сторін у контексті праці та сприяють досягненню консенсусу між роботодавцями та працівниками. Галузеві угоди відображають специфіку галузі та враховують її особливості, допомагаючи створити більш гнучкі та адаптивні умови праці. Вони є важливим інструментом регулювання трудових відносин і сприяють забезпеченню соціально-економічної стабільності в галузях економіки.

Регіональні (територіальні) угоди – це угоди, які укладаються між суб'єктами роботодавців та профспілками на рівні конкретного регіону або території. Вони визначають умови праці, оплату праці, соціальні гарантії та

інші аспекти, що стосуються трудових відносин у певній територіальній одиниці. Регіональні угоди враховують специфіку конкретного регіону та його економічні особливості. Вони можуть включати умови, які враховують місцеві економічні умови, рівень життя та інші фактори, що впливають на умови праці. Ці угоди є важливим інструментом для регулювання трудових відносин на місцевому рівні та сприяють створенню адаптивних та гнучких умов праці, які відповідають потребам конкретного регіону. Вони можуть включати в себе місцеві особливості, а також урахувувати специфіку ринку праці та соціальних умов в даній місцевості. Такі угоди можуть бути особливо важливими у вирішенні проблем та вдосконаленні умов праці в регіонах з відмінними економічними умовами та соціальними потребами.

Рівень діяльності підприємства:

Статут підприємства – це офіційний документ, який встановлює основні правила, положення та умови діяльності підприємства. Щодо фонду оплати праці та розрахунків з оплати праці, статут може містити такі важливі положення:

- мета та цілі фонду оплати праці;
- структура та склад фонду оплати праці;
- процедура формування та розподілу фонду оплати праці;
- правила розрахунків з оплати праці;
- положення щодо змін та доповнень.

Важливо, щоб статут підприємства був узгодженим з вимогами законодавства та відображав специфіку діяльності конкретного підприємства.

Наказ про облікову політику підприємства є документом, в якому встановлюються основні принципи, методи та процедури бухгалтерського обліку, які використовуються підприємством. Щодо фонду оплати праці та розрахунків з оплати праці, облікова політика може містити наступні важливі положення:

- методологія обліку фонду оплати праці;

- принципи оцінки витрат на оплату праці;
- умови розрахунків з оплати праці;
- звітність та документація;
- положення про контроль та аудит.

Облікова політика повинна відповідати вимогам бухгалтерського обліку та законодавства, а також враховувати особливості діяльності конкретного підприємства.

На рівні конкретного підприємства врегулювання питань стосовно оплати праці відбувається через укладення *колективного договору*, що є юридичним актом, який належним чином описує відносини між роботодавцем та працівником, який працює на цьому підприємстві. Цей документ пояснює норми, що є результатом узгоджених угод на вищих рівнях управління. Згідно із чинним законодавством, колективний договір має включати положення, що визначають зміни, що сталися в організації виробництва й праці, затверджені форми та системи оплати праці, розміри заробітної плати та додаткові виплати за працю, а також режим роботи підприємства та регулювання робочого часу.

Трудовий договір – це юридичний документ, який укладається між працівником (найманим працівником) та роботодавцем. Він встановлює умови та права сторін у сфері праці, які включають в себе такі аспекти, як умови праці, заробітна плата, робочий час, відпустки, права та обов'язки сторін, порядок звільнення та інші важливі умови працевлаштування. Трудовий договір є основним юридичним документом, який регулює трудові відносини між працівником та роботодавцем. Він визначає права та обов'язки кожної сторони, а також встановлює правовий статус працівника. Трудовий договір повинен відповідати вимогам законодавства та забезпечувати захист прав працівників.

Положення про оплату праці та преміювання встановлює правила, умови та порядок оплати праці працівників на певному підприємстві, а також

процедури надання премій та інших винагород за досягнення чи особливі результати в роботі працівників.

Інші внутрішньо-розпорядчі документи в контексті фонду оплати праці чи розрахунків з оплати праці представляють собою інструменти, які розробляються керівництвом підприємства для організації роботи та регулювання фінансових аспектів, пов'язаних з оплатою праці працівників. Сюди належать інструкції, накази, рішення, постанови, розпорядження та інші документи, спрямовані на правильне управління, облік і ефективне використання фонду оплати праці на підприємства.

Дослідження інформації щодо нормативно-правових аспектів регулювання обліку розрахунків з оплати праці, дозволило зробити висновки, що регулювання обліку розрахунків з оплати праці відбувається на трьох рівнях: державному, регіональному та внутрішньопідприємницькому. На державному рівні це відбувається через законодавство про працю, податки, соціальне забезпечення тощо. На регіональному рівні галузеві особливості враховуються через угоди та узгодження між зацікавленими сторонами. На рівні підприємства встановлюються внутрішні правила, положення та процедури, що визначають умови оплати праці. Кожен рівень відображає свої особливості та вимоги, але спільно вони створюють систему, яка регулює оплату праці на різних рівнях управління. Проте, всі вище зазначені нормативні документи на відповідних рівнях управління, мають різний правовий статус із дотриманням положень нормативно-правових актів вищого рівня.

Висновки до розділу 1

Вивчення теоретичних основ обліково-аналітичної інформації фонду оплати праці уможливило такі узагальнення:

У ході дослідження концепцій оплати праці стало очевидним, що вона є об'єктом дослідження для багатьох великих економістів від Вільяма Петті

до Карла Маркса. Різні теоретики висловлювали свої погляди щодо того, як заробітна плата має бути визначена та функціонувати, зокрема, вони розглядали концепції «природної ціни праці», «залізного закону заробітної плати» та «праці як товару». У своїх роздумах деякі економісти, такі як Адам Сміт та Мілтон Фрідман, підкреслювали роль ринкових механізмів у визначенні заробітної плати, в той час як інші, як от Карл Маркс, розглядали її у контексті соціально-економічних відносин та експлуатації праці. Науковці в Україні також досліджують заробітну плату з різних перспектив, відзначаючи її як плату за працю на ринку праці, вираз перетвореної вартості робочої сили, елемент витрат виробництва та мотивацію досягнення продуктивності. Усі ці підходи відображають складність та важливість вивчення заробітної плати для розуміння економічних відносин.

Розуміння сутності заробітної плати в різних контекстах можливе за допомогою використання багатопозиційного підходу, який включає економічний аспект, соціальний вимір, правову перспективу, ринковий підхід та етичну компоненту.

Роль заробітної плати в суспільному та економічному контексті визначається взаємодією її основних функцій: відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та соціальної. Проте, для розширення розуміння ролі заробітної плати та врахування більшої кількості аспектів її впливу на працівників, компанії та суспільство в цілому, доречним є виділення наступних додаткових функцій: мотиваційна, економічна стабілізація, механізм розподілу доходів, преміальна, сприяння соціальній диференціації.

Структура заробітної плати, що включає основну, додаткову та інші заохочувальні виплати, сприяє стабільності доходів, підвищує продуктивність та сприяє привертанню кваліфікованого персоналу. Системи оплати праці, незалежно від їх складності, впливають на ефективність та конкурентоспроможність підприємства, а також містять певні недоліки та переваги. Прості системи, як погодинна або відрядна оплата, використовуються для підприємств з простою структурою, тоді як складні

системи, такі як система премій або акордна оплата, враховують більш широкий спектр факторів, що є ефективним для підприємств з різноманітними завданнями та різнорідним складом працівників.

Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків з оплати праці охоплює три рівні: державний, регіональний і рівень діяльності підприємства. На рівні держави – це здійснюється через законодавство про працю, податки і соціальне забезпечення. На рівні регіону угоди і узгодження враховують галузеві особливості. На рівні підприємства встановлюються внутрішні правила і положення, що регулюють умови оплати праці. Хоча кожен рівень має свої характеристики і вимоги, разом вони формують систему, що контролює оплату праці на всіх рівнях управління. Нормативні документи на кожному рівні мають свій юридичний статус і повинні відповідати вищим законам.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Організація обліку розрахунків з оплати праці

Важливою складовою фінансово-економічної діяльності будь-якого підприємства є організація обліку розрахунків з оплати праці. Ефективне управління цим процесом сприяє забезпеченню стабільної роботи підприємства, підвищенню мотивації працівників, дотриманню законодавчих вимог та оптимізації витрат на оплату праці.

Важливість цього процесу обумовлена не лише фінансовими аспектами, а й соціальною значимістю, адже заробітна плата є основним джерелом доходів для працівників і впливає на їхній матеріальний добробут. Тому підприємство зобов'язане забезпечити справедливі та своєчасні виплати, що вимагає високої точності і відповідальності в організації обліку.

Організація оплати праці на підприємстві – це сукупність дій, метою яких є забезпечення визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати, співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства тощо [38, с. 35].

Витрати на оплату праці є однією з основних складових витрат, які виникають на різних організаційних рівнях і бізнес-процесах. Це потребує особливого підходу до віднесення цих витрат на собівартість готової продукції та розподілу їх за видами продукції. Традиційний облік витрат на оплату праці призначений для дотримання вимог законодавства в галузі праці для працівників організації щодо заробітної плати, надурочних і трудових фондів [9, с. 384].

Для дослідження організаційно-методичних аспектів формування обліково-аналітичної інформації використання фонду оплати праці обрано Фермерське господарство «СІЧ-В» (далі ФГ «СІЧ-В»), яке знаходиться за адресою: 78125, Україна, Коломийський р-н, Івано-Франківська обл., село

Вікно, вулиця Грушевського М. Основним видом діяльності підприємства згідно КВЕД є – 01.11 Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур. Тому господарська діяльність даного підприємства є актуальною для дослідження обраної нами теми, адже містить інформацію про заробітну плату працівників різних відділів, зокрема виробничого, адміністративного та збутового.

На досліджуваному підприємстві організація обліку розрахунків з оплати праці займає центральне місце у системі бухгалтерського обліку. Це пов'язано з необхідністю точного та своєчасного нарахування заробітної плати, правильного утримання податків і внесків, а також забезпечення прозорості та контролю за фінансовими потоками.

Організація обліку розрахунків з оплати праці ФГ «СІЧ-В» включає кілька основних етапів, кожен з яких має свої особливості і важливість (рис. 2.1).

I. Планування і бюджетування фонду оплати праці: визначення загального фонду оплати праці на основі планових показників діяльності підприємства; розробка бюджету оплати праці з урахуванням штатного розпису, системи преміювання, надбавок та інших виплат.

II. Нарухування заробітної плати: облік відпрацьованого часу (табелювання); розрахунок основної заробітної плати на основі тарифних ставок або посадових окладів; нарахування додаткової заробітної плати (премії, надбавки, компенсаційні виплати).

III. Нарухування та утримання із заробітної плати: нарахування і утримання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військового збору (ВЗ); нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ); інші утримання (аліменти, штрафи, кредити тощо).

IV. Перевірка і контроль: перевірка правильності розрахунків заробітної плати та утримань; контроль за дотриманням встановлених нормативів та законодавчих вимог; внесення необхідних коригувань.

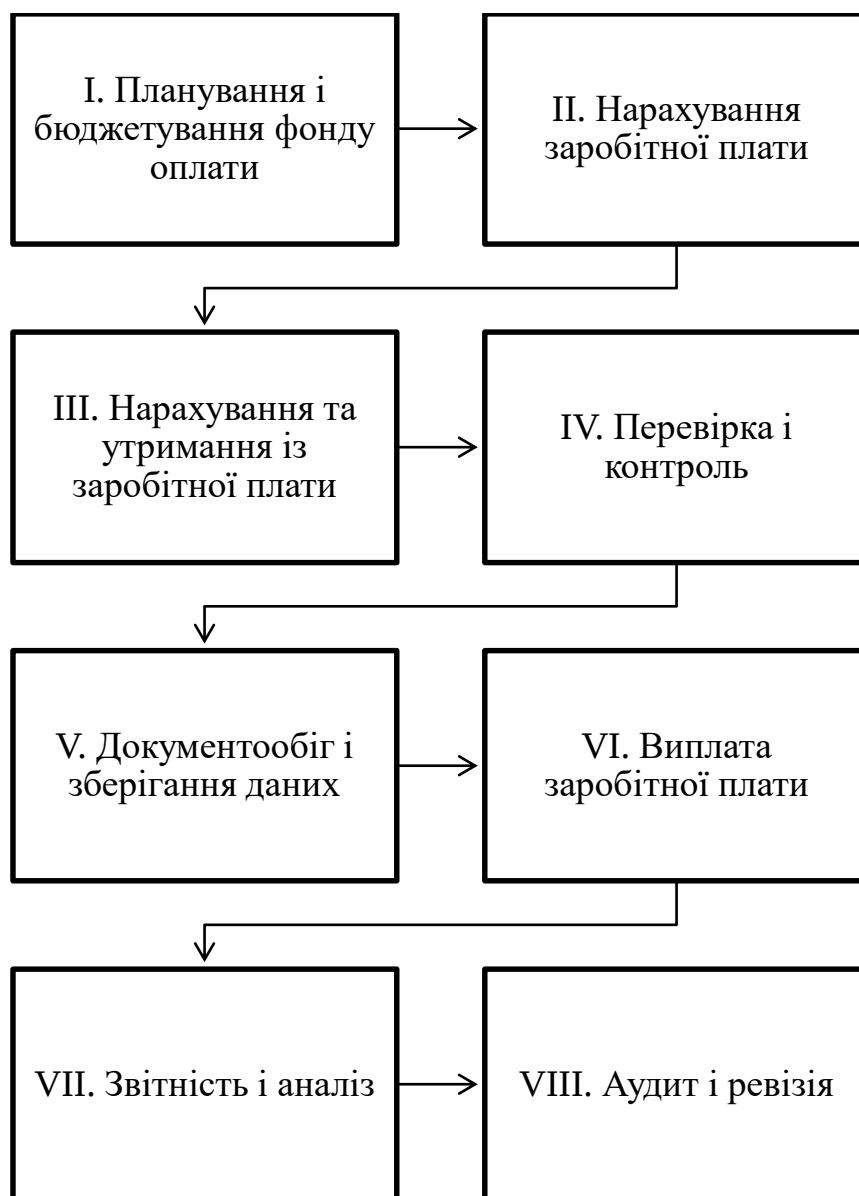


Рис. 2.1. Етапи організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на ФГ «СІЧ-В»*

*Джерело: розроблено автором.

V. Документообіг і зберігання даних: оформлення розрахункових відомостей, платіжних відомостей та інших документів; зберігання документації відповідно до вимог законодавства та внутрішніх нормативних актів підприємства.

VI. Виплата заробітної плати: підготовка і проведення виплат працівникам; здійснення виплат через касу або банківські перекази на рахунки працівників.

VII. Звітність і аналіз: підготовка і подання звітності до податкових органів та фондів соціального страхування; внутрішній аналіз витрат на оплату праці для прийняття управлінських рішень.

VIII. Аудит і ревізія: проведення внутрішнього та зовнішнього аудиту розрахунків з оплати праці; оцінка ефективності системи обліку та виправлення виявлених недоліків.

Дані етапи забезпечують комплексний підхід до обліку розрахунків з оплати праці, сприяють підвищенню ефективності управління фінансовими ресурсами підприємства та забезпечують дотримання законодавчих вимог.

Для забезпечення повноцінного процесу виконання всіх етапів організації обліку розрахунків з оплати праці, у своїй господарській діяльності ФГ «СІЧ-В» ставить перед собою та вирішує основні завдання обліку розрахунків з оплати праці, зокрема:

1. Достовірний розрахунок заробітної плати: Забезпечення правильного обчислення заробітної плати з урахуванням відпрацьованого часу, тарифних ставок та додаткових виплат; визначення належних утримань із заробітної плати.

2. Забезпечення своєчасних виплат: дотримання встановлених строків виплати заробітної плати; забезпечення регулярності та своєчасності всіх виплат працівникам.

3. Контроль за правильністю утримань і нарахувань: ведення обліку всіх видів утримань, включаючи податки, збори та інші обов'язкові платежі; перевірка точності та відповідності законодавчим вимогам усіх нарахувань.

4. Документообіг і звітність: організація та ведення необхідної документації для обліку заробітної плати; підготовка та подання звітності до відповідних органів.

5. Аналіз витрат на оплату праці: проведення регулярного аналізу витрат на оплату праці для оцінки ефективності та виявлення можливостей для оптимізації; моніторинг витрат з метою виявлення резервів підвищення продуктивності праці.

6. Дотримання законодавчих вимог: забезпечення відповідності процесу нарахування і виплати заробітної плати чинному законодавству; адаптація до змін у законодавстві, що стосуються оплати праці.

7. Забезпечення конфіденційності: захист персональних даних працівників та конфіденційної інформації, пов'язаної з оплатою праці.

Вирішення цих завдань сприяє ефективному управлінню трудовими ресурсами, підтримці високого рівня мотивації працівників та забезпеченню фінансової стабільності підприємства.

Для забезпечення виконання вище наведених завдань обліку оплати праці, на ФГ «СІЧ-В» розроблено та затверджено кілька внутрішніх нормативних документів. Серед них облікова політика, положення про оплату праці та преміювання, а також штатний розпис. Дані документи визначають методи, процедури та порядок розрахунку і виплати заробітної плати працівникам.

Облікова політика підприємства в частині бухгалтерського обліку заробітної плати містить інформацію про:

- методи розрахунку заробітної плати: способи обчислення основної та додаткової заробітної плати, надбавок, премій та інших виплат;
- процедури нарахування та утримань: правила і процедури для нарахування зарплати та здійснення відповідних утримань, таких як податки, збори та інші обов'язкові платежі;
- порядок виплати заробітної плати: строки та способи виплати заробітної плати працівникам, наприклад, через банківські перекази або готівкою;
- документообіг і контроль: перелік необхідних документів для обліку заробітної плати (таких як таблиці обліку робочого часу, розрахункові відомості) та заходи для контролю за правильністю і своєчасністю нарахувань і виплат;

- резерви на оплату праці: правила створення і використання резервів на виплату заробітної плати, відпускних, компенсацій за невикористану відпустку та інших подібних зобов'язань;

- облік та звітність: вимоги до ведення бухгалтерського обліку заробітної плати і складання відповідної звітності для внутрішнього використання та подання до податкових органів.

У положенні про оплату праці та преміювання на ФГ «СІЧ-В» визначено:

- структуру заробітної плати: складові частини заробітної плати, включаючи основну заробітну плату, додаткові виплати, надбавки, премії та інші заохочувальні виплати;

- порядок нарахування заробітної плати: процедури і методи, за якими розраховується заробітна плата, з урахуванням робочого часу, кваліфікації працівників, умов праці та інших факторів;

- системи оплати праці: форми і системи оплати праці, такі як погодинна, відрядна, змішана та інші системи, що застосовуються на підприємстві;

- порядок і умови преміювання: критерії та умови для нарахування премій, розміри премій, порядок їх виплати та періодичність;

- умови надання додаткових виплат: правила і умови надання надбавок, компенсацій та інших додаткових виплат, пов'язаних з особливими умовами праці або особистими досягненнями працівників;

- процедури коригування заробітної плати: механізми для перегляду та коригування заробітної плати залежно від змін у виробничих умовах, результатів роботи та інших факторів;

- контроль і відповідальність: заходи контролю за правильністю нарахувань і виплат заробітної плати та премій, а також відповідальність за порушення порядку їх нарахування.

Щодо штатного розпису досліджуваного підприємства, то у даному документі зазначено:

- склад і структура персоналу: перелік посад, які існують на підприємстві, та їхнє розподілення за відділами або підрозділами;
- кількість штатних одиниць: кількість працівників, передбачених для кожної посади;
- назви посад: офіційні назви посад, відповідно до яких працівники обіймають свої місця;
- тарифні розряди та оклади: розміри заробітних плат або тарифних ставок, які встановлені для кожної посади;
- вимоги до посад: кваліфікаційні вимоги, такі як освіта, досвід роботи, спеціальні знання та навички, необхідні для зайняття певної посади;
- організаційна структура: взаємозв'язки між різними посадами і підрозділами, що відображає ієрархію та підпорядкованість на підприємстві;
- функціональні обов'язки: основні завдання та обов'язки, які закріплені за кожною посадою;
- норми і режими праці: умови праці, включаючи робочий час, тривалість робочого дня або зміни, та інші режими роботи, передбачені для різних посад.

Для врегулювання питань щодо використання фонду оплати праці, його організації та бухгалтерського обліку, керівництво та бухгалтерія підприємства керуються діючою нормативною базою: Конституцією України [35], ПКУ [53], ЗУ «Про оплату праці» [24], ЗУ «Про відпустки» [22], ЗУ «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [21], Кодексом законів про працю України [32], Постановою КМУ «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати» [55], НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [47], НП(С)БО 16 «Витрати» [48], НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [49], Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції про його застосування [52; 26].

Відповідальність за правильний розрахунок та виплату заробітної плати та інших виплати, а також нарахування і сплата бюджетних платежів

лежить на бухгалтеру та головному бухгалтеру досліджуваного підприємства.

Процес документування операцій бухгалтерського обліку заробітної плати є ключовим аспектом фінансової діяльності будь-якого підприємства. Даний процес включає в себе створення та зберігання документів, які відображають всі аспекти операцій з оплати праці (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Процес документування операцій бухгалтерського обліку заробітної плати на ФГ «СІЧ-В»*

*Джерело: розроблено автором.

Фермерське господарство «СІЧ-В» для нарахування заробітної плати застосовує дві різні системи оплати праці, залежно від категорії працівників.

Адміністративному персоналу, до якого належать бухгалтерія та керівництво, встановлюється фіксована місячна заробітна плата. Це означає, що незалежно від кількості відпрацьованих годин, їм виплачується однакова сума щомісяця.

Для працівників виробничого відділу використовується погодинна оплата праці. Це означає, що їхня заробітна плата залежить від кількості відпрацьованих годин. Чим більше годин вони працюють, тим вищу заробітну плату отримують. Така система оплати праці стимулює працівників до більшої продуктивності та ефективності.

До фонду оплати праці на підприємстві «СІЧ-В» входить не лише основна заробітна плата, але й додаткові виплати, такі як премії, винагороди та компенсації. Премії можуть нараховуватись за виконання планів, досягнення високих результатів або як заохочення за додаткові зусилля. Винагороди можуть бути разовими виплатами за конкретні досягнення чи зусилля. Компенсації включають різні виплати, пов'язані з відшкодуванням витрат, таких як проїзд або харчування.

Облік відпрацьованого часу та нарахування виплат здійснюється за допомогою спеціалізованої системи обліку робочого часу. Дана система автоматично фіксує час приходу та відходу працівників, що дозволяє точно розраховувати відпрацьовані години. Інформація з цієї системи передається до платіжної системи, яка автоматично обчислює заробітну плату працівників. Для працівників, які отримують погодинну оплату, ця система розраховує заробітну плату на основі відпрацьованих годин.

Завдяки таким автоматизованим системам облік та нарахування заробітної плати здійснюються швидко та точно, що дозволяє мінімізувати помилки і забезпечити своєчасність виплат. Це, в свою чергу, сприяє підвищенню задоволеності працівників і ефективності роботи підприємства.

Фермерське господарство «СІЧ-В» виконує роль податкового агента щодо сплати податкових платежів із заробітної плати своїх працівників. Підприємство відповідає за своєчасне та правильне нарахування, утримання і

перерахування таких податків і зборів до відповідних бюджетів і фондів, зокрема єдиного соціального внеску (далі ЄСВ), податку на доходи фізичних осіб (далі ПДФО), військового збору (далі ВЗ). На рис. 2.3 наведено процес оподаткування заробітної плати на ФГ «СІЧ-В».

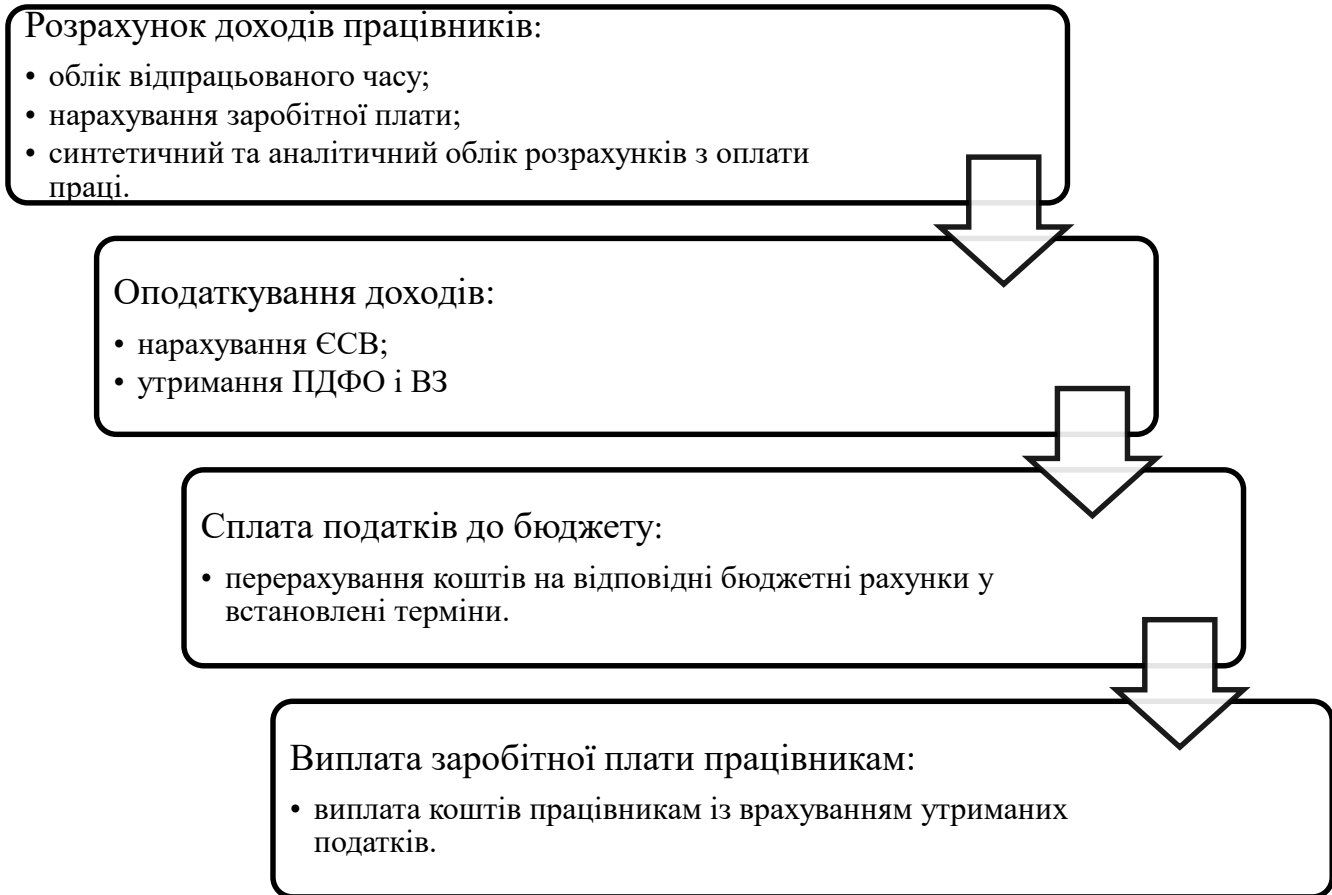


Рис. 2.3. Процес оподаткування заробітної плати на ФГ «СІЧ-В»*

*Джерело: розроблено автором.

На досліджуваному підприємстві для автоматизації ведення бухгалтерського обліку, включаючи облік заробітної плати, використовується комп'ютерна програма «Dilovod». Дана програма виділяється своєю зручністю у використанні та широкими функціональними можливостями, які повністю задовольняють потреби сучасного бізнесу. Вона дозволяє ефективно керувати фінансами, контролювати рух коштів та вести облік податків.

«Dilovod» забезпечує комплексний підхід до обліку фінансової діяльності підприємства. Програма включає модулі для обліку доходів і

витрат, формування звітності, розрахунку податків, а також ведення реєстру контрагентів і операцій з ними. Ці модулі дозволяють підприємству централізовано і точно вести всю фінансову документацію, що є критично важливим для прозорості та контролю за фінансовими потоками.

Програма «Dilovod» надає можливість автоматизувати багато процесів бухгалтерського обліку, що дозволяє підвищити продуктивність роботи бухгалтерського відділу та уникнути помилок при введенні даних. Автоматизація включає обробку регулярних платежів, автоматичне формування звітів і податкових декларацій, а також інтеграцію з банківськими системами для спрощення фінансових операцій. Це дозволяє працівникам бухгалтерії більше зосередитися на аналізі даних і стратегічному плануванні замість рутинної роботи.

Особливу увагу варто приділити можливостям «Dilovod» для обліку заробітної плати. Програма охоплює всі необхідні операції для точного та своєчасного розрахунку заробітної плати, зокрема: нарахування заробітної плати, облік робочого часу, утримання податків і зборів, формування звітності.

Програма «Dilovod» інтегрується з іншими інформаційними системами підприємства, що дозволяє легко обмінюватися даними без зайвих зусиль та затримок. Це сприяє більш злагодженій роботі всіх відділів і підвищує загальну ефективність управління бізнесом. Високий рівень захисту даних забезпечує безпеку фінансової інформації, а різні рівні доступу користувачів дозволяють контролювати доступ до певної інформації.

Завдяки своїм функціональним можливостям, «Dilovod» дозволяє підприємству швидко реагувати на зміни в законодавстві, оперативно оновлюючи налаштування для правильного обліку податків і інших обов'язкових платежів. Аналітичні можливості програми допомагають керівництву планувати фінансову діяльність, оцінювати ефективність роботи підприємства та визначати напрями для подальшого розвитку.

Використання «Dilovod» на ФГ «СІЧ-В» є важливою складовою організації сучасного бухгалтерського обліку, що відповідає високим стандартам ведення бізнесу і сприяє стабільному розвитку підприємства.

Завершальним етапом у організації обліку розрахунків з оплати праці є подання бухгалтером досліджуваного підприємства звітності у контролюючі органи. Даний процес здійснюється електронно за допомогою комп'ютерної програми із застосуванням електронного цифрового підпису. Інформація про заробітну плату і податкові платежі щодо неї, наводиться у наступних звітних документах: Фінансова звітність малого підприємства Форми № 1-м, 2-м (додаток Д, Г), а також у додатку Д 1 до об'єднаної звітності з ПДФО, ЄСВ та ВЗ.

Отже, дослідження організації обліку розрахунків з оплати праці на Фермерському господарстві «СІЧ-В» дозволило зробити наступні висновки: відповідальними за організацію та розрахунок зарплати є бухгалтер, головний бухгалтер і керівник підприємства; для нарахування заробітної плати використовуються дві системи оплати праці: фіксована і погодинна; бухгалтерський облік ведеться автоматизовано за допомогою комп'ютерної програми «Dilovod».

2.2. Методичні особливості обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

Оплата праці на підприємстві є ключовим елементом соціально-економічних відносин, визначаючи матеріальний стан працівників та впливаючи на ефективність виробництва. Оплата праці не лише визначає доходи працівників і впливає на їхній матеріальний стан, але й є ключовим елементом для підприємств у забезпеченні виробничої діяльності та досягненні стратегічних цілей. Вона не просто компенсує працівникам їхню працю, а й має стратегічне значення для мотивації їх до досягнення кращих результатів. Із соціально-економічної точки зору, організація оплати праці

тісно пов'язана з питаннями зайнятості та взаємин між учасниками трудового процесу. Такі відносини включають в себе інтереси як працівників, так і роботодавців, а також регулюються різноманітними правовими і економічними механізмами з метою забезпечення справедливості та ефективності.

Бухгалтерія ФГ «СПЧ-В» забезпечує точний розрахунок зарплати для всіх працівників, враховуючи їхню працездатність і якість праці, використовуючи відповідні методи оплати праці. Крім того, вона контролює дисципліну праці, ефективне використання часу і виконання норм виробітку, а також вчасно виявляє можливості для підвищення продуктивності праці.

Для здійснення обліку заробітної плати у бухгалтерії досліджуваного підприємства використовуються типові первинні документи:

- Наказ про прийняття на роботу;
- Особова картка працівника;
- Наказ про надання відпустки;
- Наказ про припинення трудових відносин;
- Табель обліку використання робочого часу;
- Розрахунково-платіжна відомість працівника;
- Розрахункова відомість (зведена).

Протягом кожного місяці у підприємстві заповнюють та опрацьовують інформацію щодо розрахунків зарплати (кількість відпрацьованого часу, виробіток та ін.) із вище наведених документів, а після їх обробки формуються загальні відомості по працівниках.

Основним документом на основі якого проводиться розрахунок відпрацьованого часу, є табель обліку використання робочого часу. Двічі на місяці бухгалтер вносить у комп'ютерну програму інформацію з даного документу, для розрахунку та виплати працівникам авансу та заробітної плати. Виплата та нарахування лікарняних і відпускних відбувається також на основі даних із цього документу.

Кожен працівник підприємства відповідно до законодавства України має право на щорічну відпустку, розрахунок її оплати проводиться у результаті обчислення середньої зарплати працівника за попередні 12 місяців.

Процес нарахування відпускних відбувається у автоматизованому режимі, тобто бухгалтер підприємства вносить у комп'ютерну програму кількість днів відпустки та вказує конкретного працівника. Після чого програма на основі внесених у неї даних за попередні періоди автоматично розраховує середній заробіток працівника, і на основі цієї інформації обчислює суму відпускних.

Нарахування лікарняних для працівника у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності відбувається також за допомогою програмного забезпечення. Базою даних для цього є листок непрацездатності та таблиць обліку використання робочого часу. Перших 5 днів тимчасової втрати працездатності оплачуються підприємством, а всі наступні днів, аж до завершення лікарняного фінансуються Фондом соціального страхування.

Після внесення усіх первинних документів щодо нарахування заробітної плати за звітний період проводиться перевірка, щоб упевнитися в точності цих даних порівняно з інформацією з таблицею обліку робочого часу. З метою контролю за проведеними нарахуваннями створюється спеціальна оборотно-сальдова відомість за рахунками обліку оплати праці, що дає можливість вносити необхідні корективи і додаткові нарахування зарплати працівникам.

Провівши усі необхідні нарахування із первинних документів, бухгалтер підприємства формує платіжно-розрахункові відомості, та здійснює виплати працівникам у безготівковій формі, тобто переводить кошти із рахунку підприємства на рахунки працівників (платіжні картки). Даний процес здійснюється на досліджуваному підприємстві двічі на місяць.

У бухгалтерському обліку ФГ «СІЧ-В» для відображення господарських операцій з нарахування і виплати заробітної плати працівникам використовуються наступні рахунки:

66 «Розрахунки за виплатами працівникам», для якого відкрито наступні субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою», де відображено нараховану зарплату;
- 662 «Розрахунки з депонентами» де ведеться облік невикраченої (депонованої) зарплати;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами», на якому ведеться облік непрацездатності.

Вище наведені рахунки є пасивними і їхнє кредитове сальдо вказує на заборгованість підприємства перед працівниками за нараховану, але ще не виплачену заробітну плату. Дебет рахунків відображає сплату нарахованої заробітної плати та утримання з неї, а також депонування невикрачених сум. Кредит рахунку відображає нарахування заробітної плати.

Приклад типових господарських операцій та кореспонденції рахунків із нарахування та виплати заробітної плати працівникам на досліджуваному підприємстві наведено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Типові господарські операції та кореспонденції рахунків із нарахування та виплати заробітної плати працівникам на ФГ «СІЧ-В»

№	Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
1	Нараховано заробітну плату:		
	працівникам виробництва	23	661
	загальновиробничим працівникам	91	
	адмінперсоналу	92	
	працівникам відділу збуту	93	

Продовження таблиці 2.1

2	Виплачено працівникам заробітну плату	661	311
3	Створено резерв нарахування відпускних: працівникам виробництва загальновиробничим працівникам адмінперсоналу працівникам відділу збуту	23 91 92 93	471
4	Нараховано відпускні	471	661
5	Виплачено відпускні	661	311
6	Депоновано заробітну плату працівнику	661	662
7	Погашено заборгованість перед працівником із заробітної плати (депонованої)	662	311
8	Нараховано лікарняні за перші 5 днів втрати працездатності (за рахунок коштів підприємства)	92	663
9	Виплачено лікарняні за рахунок коштів підприємства	663	311

Інформацію про нараховану працівникам заробітну плату у кінці звітної періоду відображають у формі № 1 Баланс та формі № 2 Звіт про фінансові результати.

При нарахуванні заробітної плати важливим завданням для бухгалтерії підприємства є розрахунок і нарахування податків і внесків, які вимагають відповідальності та уважності. ФГ «СІЧ-В» виконує роль податкового агента та зобов'язане правильно нараховувати, утримувати та перераховувати відповідні податки і внески з оплати праці до бюджету і соціальних фондів. Зокрема обов'язком підприємства є своєчасне нарахування і утримання єдиного соціального внеску (ЄСВ), податку на доходи фізичних осіб (ПДФО), військового збору (ВЗ), забезпечуючи вчасні платежі до бюджету і відповідних фондів. Даний процес потребує точності та дотримання всіх вимог законодавства, а саме ПКУ [53].

Вище наведені бюджетні платежі доцільно розділити на ті, що утримуються та ті, що нараховуються. Так, нараховується ЄСВ і його ставка становить 22%, а утримуються ПДФО – 18% та ВЗ – 1,5%.

Єдиний соціальний внесок – це обов'язковий платіж, який здійснюють підприємства або фізичні особи підприємці, щоб забезпечити соціальні виплати та підтримку в системі соціального захисту, зокрема, пенсії, медичне обслуговування, допомога при тимчасовій непрацездатності та інші соціальні програми. Загальна ставка ЄСВ від нарахованого доходу становить 22% і не змінювалась з 2016 р.

Військовий збір – це тимчасовий платіж (загальнодержавний податок), який стягується з заробітної плати громадян для забезпечення потреб в обороні та безпеці держави. Даний платіж є тимчасовим, у зв'язку з оголошеним в Україні режимом військового стану, запроваджений у 2014 р. і його фіксована ставка становить 1,5%. З 2022 р. даний платіж не застосовується до доходів працівників правоохоронних органів, військовослужбовців, працівників Збройних Сил України та інших категорій зазначених у ПКУ [53].

Податок на доходи фізичних осіб є прямим загальнодержавним податком, який оподатковує практично всі доходи громадян України, що отримані в межах країни. Починаючи з 2016 року, ставка цього податку стала фіксованою і складає 18%.

Базою для нарахування ЄСВ є фактично нарахована заробітна плата. Розраховуючи базу нарахування ЄСВ бухгалтеру слід враховувати граничні мінімальні та максимальні межі бази нарахування ЄСВ. Так, у I кварталі 2024 р. мінімальна межа бази нарахування ЄСВ становить 7100 грн, а у III-IV кварталі 2024 р. – 8000 грн, що дорівнює мінімальній заробітній платі. Максимальна межа бази нарахування ЄСВ у I кварталі 2024 р. становить 106500 грн, а у III-IV кварталі 2024 р. – 120000 грн.

Базою оподаткування ПДФО та ВЗ є доходи, які отримують фізичні особи від своєї праці, бізнесу, інвестицій, оренди та інших джерел в Україні.

Згідно з Податковим кодексом України, кожен працівник має можливість зменшити свій загальний оподатковуваний дохід за рахунок податкової соціальної пільги (далі ПСП), яка надається у формі заробітної плати. Право на отримання податкової соціальної пільги застосовується до доходу працівників за деякими умовами:

- 1) пільга стосується лише доходу, отриманого у формі заробітної плати, та тільки від одного місця роботи;
- 2) сума зарплати не повинна перевищувати певного граничного розміру щомісячного доходу для застосування цієї пільги.

У 2024 р. граничний розмір місячного доходу для отримання податкової соціальної пільги – 4240 грн.

В цілому, коли нараховується дохід у формі заробітної плати, базу для нарахування ПДФО слід визначати як різницю між загальною сумою заробітної плати працівнику та обсягом ПСП, яка йому надається.

У бухгалтерському обліку ФГ «СІЧ-В» для відображення господарських операцій з нарахування і утримання бюджетних платежів використовуються наступні рахунки:

- 641 «Розрахунки за податками» із відкриттям синтетичного рахунку 6411 «Розрахунки за ПДФО», на якому ведеться облік нарахування і сплати ПДФО;
- 642 «Розрахунки за обов’язковими платежами», де ведеться облік нарахування і сплати ВЗ;
- 651 «За розрахунками із загальнообов’язкового державного соціального страхування» із відкриттям синтетичного рахунку 6511 «Розрахунки за єдиним соціальним внеском працівників підприємства», де ведеться облік нарахування і сплати ЄСВ.

За дебетом вище наведених рахунків відображається їх сплата до бюджету, а за кредитом – їх нарахування.

Для відображення утримань та нарахувань персонально за кожним працівником проводиться індивідуальний аналітичний облік.

Приклад типових господарських операцій та кореспонденції рахунків із нарахування та сплати бюджетних платежів на досліджуваному підприємстві наведено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Типові господарські операції та кореспонденції рахунків із нарахування та сплати бюджетних платежів на ФГ «СІЧ-В»

№	Зміст господарської операції	Дебет	Кредит
1	Утримано ПДФО із заробітної плати	661	6411
2	Утримано військовий збір із заробітної плати	661	642
3	Нараховано ЄСВ на заробітну плату: працівникам виробництва працівникам загальновиробничого відділу адмінперсоналу працівникам відділу збуту	23 91 92 93	6511
4	Сплачено ПДФО на бюджетний рахунок	6411	311
5	Сплачено ВЗ на бюджетний рахунок	642	311
6	Сплачено ЄСВ на бюджетний рахунок	6511	311

У кінці звітної періоду бухгалтер досліджуваного підприємства подає до податкових органів інформацію про суму нарахованої заробітної плати, базу нарахування ЄСВ та суму нарахованого ЄСВ у додатку Д 1 до об'єднаної звітності з ПДФО, ЄСВ та ВЗ.

Отож, дослідивши методичні особливості обліку розрахунків з оплати праці на ФГ «СІЧ-В» встановлено, що бухгалтерська служба працює згідно вимог законодавства, правильно та достовірно нараховує заробітну плату працівникам, виплату оплати праці здійснює у встановлені терміни у безготівковій формі. Також підприємство здійснює чіткий розрахунок нарахувань і утримань із виплат працівникам та здійснює своєчасну і повну сплату бюджетних платежів.

2.3. Вдосконалення формування обліково-аналітичної інформації фонду оплати праці

Бухгалтерський облік заробітної плати є одним з найбільш складних та трудомістких аспектів фінансового обліку підприємства. Враховуючи складність процесів нарахування та виплати заробітної плати, необхідно правильно організовувати та управляти обліково-аналітичною інформацією про фонд оплати праці. Це має вирішальне значення для забезпечення точності та достовірності фінансової звітності, а також для забезпечення правильного аналізу і контролю за фінансовим станом підприємства. Добре структурована та правильно організована обліково-аналітична інформація про фонд оплати праці допомагає уникнути помилок, удосконалити процеси прийняття управлінських рішень та забезпечити ефективне фінансове управління.

Вдосконалення системи формування обліково-аналітичної інформації фонду оплати праці відіграє важливу роль з економічної перспективи, оскільки воно сприяє оптимізації витрат підприємства та підвищенню його конкурентоспроможності. Ефективне управління ресурсами, зокрема фондом оплати праці, дозволяє підприємству забезпечувати баланс між витратами на персонал та доходами, що відображається на його фінансовому стані та здатності до інвестування в розвиток.

Правильно спрямована облікова інформація про оплату праці дозволяє керівництву підприємства приймати обґрунтовані рішення щодо оптимізації структури оплати праці, залучення та утримання кваліфікованих кадрів, а також управління витратами на персонал з метою збільшення ефективності та прибутковості діяльності. Таким чином, розвиток системи обліку фонду оплати праці сприяє підвищенню продуктивності та ефективності підприємства в цілому, що є ключовим аспектом його стійкого розвитку на ринкових умовах.

Яременко Л. М. у своїх працях пропонує напрями вдосконалення класифікації виплат у розрізі фонду оплати праці, які дозволять

вдосконалювати формування облікової-аналітичної інформації фонду оплати праці, зокрема автор вважає за доцільне вжити наступні заходи [66, с. 59-60]:

- доопрацювання Кодексу законів про працю України, автор пропонує доповнити його статтею «Структура заробітної плати», яка б чітко визначила всі елементи, що входять до заробітної плати, враховуючи сучасні вимоги;

- розуміння структури заробітної плати, запропоновано під структурою заробітної плати її внутрішню організацію, яка є винагородою за виконану роботу і включає основну заробітну плату, додаткові виплати, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати;

- формування структури фонду оплати праці, слід враховувати соціально-економічні особливості діяльності конкретного підприємства та забезпечувати узгодженість формування фонду оплати праці з загальними цілями розвитку підприємства та його корпоративною і кадровою стратегіями;

- запровадження нових видів виплат, науковець пропонує ввести виплати, що відображають продуктивність і ефективність праці, для мотивації висококваліфікованих працівників з урахуванням їх індивідуальних результатів;

- використання досвіду розвинених країн, адже заробітна плата повинна складатися з окладу, премій та пільг. Пільги можуть включати додаткове медичне страхування, надання мобільного телефону, службового автомобіля, абонементу до спортзалу або курсів англійської мови;

- регулювання системи оплати праці, рекомендується орієнтуватися на моделі Німеччини та Великобританії, де система оплати праці спрямована на стимулювання підвищення продуктивності та впровадження індивідуальних контрактів, що допоможе мотивувати працівників до виробництва якіснішої продукції та забезпечить детальне прописання умов праці в контрактах, що сприятиме кращому захисту прав працівників;

– впровадження преміальної системи оплати праці, що на думку автора дозволить варіювати розміри заробітної плати відповідно до індивідуальних досягнень кожного працівника.

На основі пропозицій Яременко Л. М. можна зробити висновок, що вдосконалення класифікації виплат у фонді оплати праці є необхідним кроком для покращення обліково-аналітичної інформації. Запропоновані заходи, такі як доопрацювання законодавства, введення нових видів виплат, застосування міжнародного досвіду, впровадження індивідуальних контрактів та преміальної системи оплати праці, сприятимуть підвищенню продуктивності праці, мотивації працівників та захисту їхніх прав. Це дозволить підприємствам адаптуватися до сучасних економічних умов та ефективніше управляти своїми ресурсами.

Бондаренко О. С. та Салівон Т. В. схиляються до думки, що для удосконалення бухгалтерського обліку заробітної плати важливим є досконалість синтетичного і аналітичного обліку [3]. Синтетичний облік відіграє ключову роль у системі обліку, надаючи загальну інформацію, яка становить основу для формування фінансової звітності підприємства. Цей вид обліку допомагає відслідковувати розміщення та структуру персоналу, відображає витрати на заробітну плату та їхню динаміку за різними категоріями працівників та місцями виникнення витрат. Важливими компонентами синтетичного обліку є інформація про відпрацьований і невідпрацьований час, а також фонд заробітної плати та його структура. Ці дані не лише допомагають визначити розмір оплати праці та відрахувань з неї, а й служать основою для коректного відображення цих операцій на рахунках обліку підприємства. витрат [3].

Тому автори вважають за доцільне до субрахунку 661 «Розрахунки із заробітної плати» запропонувати уточнений склад аналітичних рахунків четвертого і п'ятого порядків: 6611 «Розрахунки за нарахованими виплатами», 66111 «Поточні виплати», 66112 «Заробітна плата за окладами і тарифами», 66113 «Інші нарахування з оплати праці», 66114 «Премії та інші

заохочувальні виплати», 66115 «Виплати за невідпрацьований час», 6612 «Виплати при звільненні», 6613 «Розрахунки за виплатою відпускних», 6614 «Виплати після закінчення трудової діяльності» [3].

Запропонований склад рахунків робить можливим більш детальне урахування різноманітних виплат працівникам, що дозволяє більш деталізовано відображати інформацію під час формування бухгалтерських проведення, що в свою чергу сприяє більш точному та зрозумілому обліку фінансових операцій.

На думку Гільorme Т. В. та Бутильської А. С. для вдосконалення обліково-аналітичного аспекту формування заробітної плати необхідно внести зміни у внутрішню документацію обліку цього сегменту. Так, можливо ввести 4 форми відомостей розрахунку виплат (винагород) працівникам, такі як відомість розрахунку поточних винагород (рахунки 6611 «Основна заробітна плата», 6612 «Додаткова заробітна плата», 6613 «Інші заохочувальні та компенсаційні виплати»), відомість розрахунку винагород працівникам після закінчення трудової діяльності (введення додатково рахунків 144 «Інвестиції за активами пенсійних планів», 734 «Актuarні доходи отримані»), відомість розрахунку інших додаткових винагород (введення додатково рахунків 551 «Винагороди за довгостроковими соціальними програмами», 552 «Винагороди за довгостроковими програмами професійного розвитку»), відомість розрахунку винагород при звільненні (введення додатково рахунків 561 «Довгострокові соціальні виплати», 562 «Довгострокові заохочувальні та компенсаційні винагороди», 563 «Інші довгострокові винагороди працівникам») [11, с. 804].

Подмешальська Ю. В. та Панченко А. М. вважають, що поєднання бухгалтерських операцій щодо обліку заробітної плати в певні групи для виконання бухгалтерських процедур, серед яких, наприклад, нарахування, оподаткування та виплати відпускних, дасть змогу їх аналізувати з точки зору доцільності, визначати перелік необхідних первинних документів, їх рух, контрольні моменти перевірки правильності проведення розрахунків, їх

достовірності відображення в синтетичному та аналітичному обліку, регістрах обліку, фінансовій звітності [54, с. 63].

Проаналізувавши інформацію наведену у науковій літературі та фактичний стан бухгалтерського обліку розрахунків заробітної плати на досліджуваному підприємстві, пропонуємо шляхи вдосконалення формування обліково-аналітичної інформації фонду оплати праці (рис. 2.4).

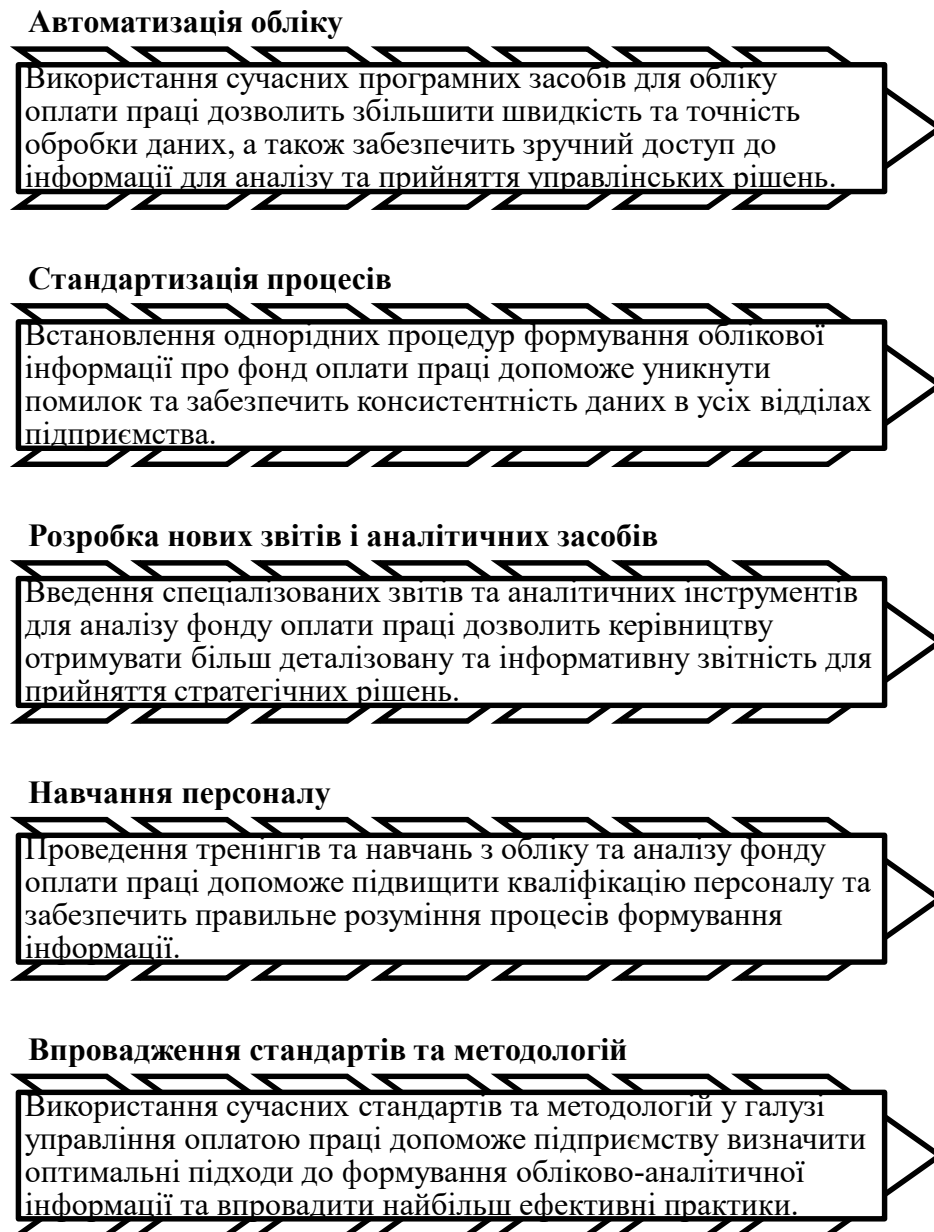


Рис. 2.4. Шляхи вдосконалення формування обліково-аналітичної інформації фонду оплати праці*

*Джерело: розроблено автором.

Зважаючи на значущість обліку заробітної плати та необхідність оптимізації процесів управління, одним із перших напрямків є автоматизація обліку. Це означає впровадження сучасних програмних засобів, спрямованих на автоматизацію процесів нарахування та обліку заробітної плати. Такі програми дозволяють автоматично розраховувати зарплату працівників на підставі внесених даних про відпрацьований час, ставки оплати праці та інших параметрів. Вони також надають можливість вести детальну облікову документацію, зберігати інформацію про кожного працівника та автоматично формувати необхідні звіти та документи для податкових органів та управлінських потреб.

Автоматизація обліку дозволяє значно зменшити час, необхідний для проведення облікових операцій, та мінімізувати ризик виникнення помилок при їх проведенні. Крім того, вона сприяє підвищенню ефективності роботи бухгалтерів та управлінців, оскільки звільняє їх від рутинних робіт і дозволяє сконцентруватися на аналізі та стратегічному плануванні.

Такий підхід до обліку заробітної плати також сприяє збереженню інформації в цифровому форматі, що робить її легко доступною та зручною для подальшого аналізу та використання. Автоматизована система обліку може також інтегруватися з іншими програмними засобами підприємства, що спрощує обмін даними та забезпечує їх цілісність і консистентність.

Стандартизація процесів у формуванні обліково-аналітичної інформації фонду оплати праці є ключовим кроком у вдосконаленні системи обліку та управління персоналом на підприємстві. Це передбачає встановлення єдиних і однорідних процедур, які будуть застосовуватися в усіх відділах та підрозділах організації.

Однорідність процедур дозволить уникнути помилок та забезпечить консистентність даних, що є важливим аспектом в бухгалтерському обліку. Крім того, це сприятиме покращенню ефективності та оптимізації робочих процесів, оскільки співробітники будуть мати чіткі і зрозумілі інструкції щодо виконання своїх обов'язків.

Стандартизація також сприяє зменшенню витрат на навчання нових працівників, оскільки вони можуть швидше оволодівати процесами та процедурами, які вже існують на підприємстві. Це також сприяє підвищенню якості обліку та звітності, що є важливим для прийняття стратегічних рішень на рівні керівництва підприємства.

Розробка нових звітів і аналітичних засобів є важливим етапом у вдосконаленні системи управління фондом оплати праці. Введення спеціалізованих звітів та аналітичних інструментів дозволить керівництву отримувати більш деталізовану та інформативну звітність, що стане основою для прийняття стратегічних рішень.

Нові звіти та аналітичні засоби можуть бути спрямовані на різні аспекти фонду оплати праці, включаючи структуру заробітної плати, динаміку змін у заробітній платі за різними категоріями працівників, розподіл витрат на заробітну плату за підрозділами чи проектами, а також ефективність використання фонду оплати праці у порівнянні з результатами діяльності підприємства.

Впровадження нових звітів і аналітичних засобів допоможе зрозуміти тенденції та закономірності у формуванні фонду оплати праці, виявити можливі проблемні аспекти та шляхи їх вирішення, а також сприятиме плануванню та прогнозуванню витрат на оплату праці у майбутньому.

Навчання персоналу у сфері обліку та аналізу фонду оплати праці є важливою складовою вдосконалення бухгалтерського обліку на підприємстві. Проведення тренінгів та навчань спрямоване на підвищення кваліфікації працівників і забезпечення їхньої компетентності у розумінні процесів формування та аналізу інформації про фонд оплати праці.

Під час навчання персонал отримує необхідні знання і навички щодо ведення обліку заробітної плати, розуміння структури фонду оплати праці, методів його аналізу та інтерпретації результатів. Відповідно до специфіки діяльності підприємства та вимог ринку, тренінги можуть охоплювати різні аспекти, такі як використання бухгалтерського програмного забезпечення,

розробка аналітичних звітів, вивчення законодавчих вимог щодо оплати праці тощо.

Підвищення рівня компетентності персоналу у галузі обліку та аналізу фонду оплати праці сприяє ефективнішому веденню бухгалтерського обліку, зменшенню ймовірності помилок та недорозумінь, а також допомагає у забезпеченні високої якості та достовірності бухгалтерської звітності. Такі заходи сприяють підвищенню ефективності управління фінансовими ресурсами підприємства і забезпеченню його стабільності та конкурентоспроможності на ринку.

Впровадження сучасних стандартів та методологій у галузі управління оплатою праці є важливим кроком для підприємства в досягненні оптимальної ефективності та конкурентоспроможності. Використання таких стандартів допомагає у визначенні оптимальних стратегій та підходів до формування обліково-аналітичної інформації, а також у впровадженні найбільш ефективних практик управління фондом оплати праці.

Сучасні стандарти та методології надають підприємству можливість систематизувати та стандартизувати процеси управління оплатою праці, що сприяє зменшенню непевності та ризиків. Вони допомагають визначити найбільш ефективні методи ведення обліку та аналізу фонду оплати праці, а також удосконалити процеси внутрішнього контролю та забезпечення якості інформації.

Застосування сучасних стандартів також сприяє підвищенню стандартів та якості бухгалтерського обліку, що є важливим для забезпечення достовірності та коректності фінансової звітності підприємства. Крім того, це дозволяє підприємству відповідати сучасним вимогам законодавства та міжнародних стандартів, що підвищує його довіру як серед інвесторів, так і серед споживачів.

Отже, вдосконалення формування обліково-аналітичної інформації фонду оплати праці показує, що цей процес потребує комплексного підходу та ряду заходів для оптимізації. Автоматизація обліку, стандартизація

процесів, розробка нових звітів та аналітичних засобів, навчання персоналу та впровадження стандартів та методологій – усі ці шляхи спрямовані на забезпечення більш точної, інформативної та надійної обліково-аналітичної інформації.

Висновки до розділу 2

Дослідження організаційно-методичних аспектів формування обліково-аналітичної інформації використання фонду оплати праці на підприємстві дозволило зробити наступні висновки:

У ході дослідження організації обліку розрахунків з оплати праці на Фермерському господарстві «СІЧ-В», встановлено, що даний процес на підприємстві складається із 8 етапів: планування і бюджетування фонду оплати; нарахування заробітної плати; нарахування та утримання із заробітної плати; перевірка і контроль; документообіг і зберігання даних; виплата заробітної плати; звітність і аналіз; аудит і ревізія. Для регулювання і організації роботи із нарахування і виплати заробітної плати на підприємстві розроблено і затверджено такі нормативи: облікова політика, положення про оплату праці, преміювання та штатний розпис. Для нарахування заробітної плати застосовуються дві різні системи оплати праці: фіксована і погодинна. Для автоматизації роботи бухгалтерії використовується комп'ютерна програма «Dilovod», у якій бухгалтер підприємства здійснює розрахунки заробітної плати та нарахувань і утримань з неї.

Щодо методичних особливостей обліку розрахунків з оплати праці на Фермерському господарстві «СІЧ-В», слід виділити, що бухгалтерська служба підприємства працює згідно вимог законодавства, правильно та достовірно нараховує заробітну плату працівникам, виплату оплати праці здійснює у встановлені терміни у безготівковій формі. Для відображення господарських операцій з нарахування і виплати заробітної плати використовується пасивний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами

працівникам» із відкритими до нього субрахунками. Також підприємство здійснює чіткий розрахунок нарахувань і утримань із виплат працівникам та здійснює своєчасну і повну сплату бюджетних платежів. У кінці звітних періодів головний бухгалтер підприємства подає у контролюючі органи звітність, у якій відображено інформацію про зарплату і бюджетні платежі з неї, зокрема Фінансову звітність малого підприємства Форми № 1-м, 2-м, а також у додаток Д 1 до об'єднаної звітності з ПДФО, ЄСВ та ВЗ.

Запропоновано вдосконалити формування обліково-аналітичної інформації фонду оплати праці наступними напрямками: автоматизація обліку, стандартизація процесів, розробка нових звітів і аналітичних засобів, навчання персоналу, впровадження стандартів та методологій.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці

Фонд оплати праці є критично важливим компонентом фінансового управління підприємством, оскільки він безпосередньо впливає на мотивацію працівників, їхню продуктивність та загальну ефективність бізнесу. Склад і структура цього фонду визначають, яким чином розподіляються фінансові ресурси між різними категоріями заробітної плати, включаючи основну та додаткову оплату, премії та компенсаційні виплати. Динаміка фонду оплати праці відображає зміни в економічному середовищі, законодавчих ініціативах, а також внутрішніх політиках компанії. Розуміння цих аспектів є важливим для оптимізації витрат на оплату праці та забезпечення конкурентоспроможності на ринку.

Важливою умовою діяльності будь-якого підприємства є належний рівень забезпеченості його трудовими ресурсами та ефективне їх використання. Доведено, в сучасних умовах ведення бізнесу збільшення обсягів виробництва та нарощення масштабів діяльності господарюючого суб'єкта є можливим за рахунок раціональної організації трудових процесів та високого рівня продуктивності праці [65, с. 88]

Рух робочої сили є важливим показником, який відображає динаміку змін у складі кадрів підприємства. Цей процес включає найм нових працівників, а також їх звільнення. Аналіз руху робочої сили дозволяє оцінити ефективність кадрової політики, виявити проблеми з утриманням співробітників і забезпечити стабільність в організації. У таблиці 3.1 проаналізовано рух робочої сили на досліджуваному підприємстві.

Аналіз показників чисельності працівників на підприємстві за періоди 2021-2023 років вказує на позитивні зміни у структурі трудового колективу, що свідчить про зростання і стабільність організації.

Таблиця 3.1

Аналіз руху робочої сили на ФГ «СІЧ-В» у 2021-2023 р.

Показники	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відхилення + / -
Чисельність працівників на початок періоду	8	12	15	7
Прийнято – разом	4	4	1	-3
Вибуло – разом, з них:	0	1	0	0
а) за власним бажанням	0	1	0	0
б) за порушення трудової дисципліни	0	0	0	0
Чисельність працівників на кінець періоду	12	15	16	4
Кількість працівників, які працювали весь період	8	11	15	7
Середньоспискова кількість працівників	10	14	16	6
Коефіцієнт обороту по прийому	0,40	0,30	0,06	-0,34
Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,00	0,07	0,00	0,00
Коефіцієнт плинності кадрів	0,00	0,07	0,00	0,00
Коефіцієнт постійності персоналу	0,80	0,81	0,97	0,17

Показники чисельності працівників на початок та кінець періоду демонструють стабільний ріст: з 8 працівників на початку 2021 року до 15 працівників на початку 2023 року. Це вказує на розширення діяльності підприємства, що може бути результатом підвищення попиту на продукцію або послуги, які воно пропонує. Таке зростання свідчить про потенціал підприємства для залучення нових клієнтів та освоєння нових ринків.

Коефіцієнт постійності персоналу виріс з 0,80 у 2021 році до 0,97 у 2023 році, що свідчить про успішні заходи щодо утримання кадрів. Висока стабільність працівників може бути наслідком покращення умов праці, впровадження гнучких графіків роботи або підвищення рівня задоволеності співробітників. Це може також свідчити про зміцнення корпоративної культури, що веде до формування лояльності серед працівників.

Коефіцієнти обороту по прийому та вибуттю демонструють тенденцію до зменшення, що може вказувати на зниження потреби в нових наймах і на стабільність колективу. В особливості, зниження коефіцієнта обороту по прийому з 0,40 у 2021 році до 0,06 у 2023 році вказує на те, що компанія

значно зменшила активність у наймі нових працівників, що може свідчити про достатній рівень зайнятості або про обережність у залученні нових кадрів. Зростання середньоспискової кількості працівників з 10 у 2021 році до 16 у 2023 році також підкреслює активний розвиток підприємства. Це свідчить про те, що компанія не лише зберігає вже наявні кадри, але й потребує додаткових ресурсів для виконання зростаючих обсягів роботи.

Незважаючи на позитивні тенденції, важливо враховувати й можливі ризики. Зменшення кількості нових прийомів на роботу може призвести до недостатньої гнучкості в адаптації до ринкових змін або до виникнення ситуацій, коли підприємству знадобляться додаткові кадри в умовах зростання попиту. Тому важливо продовжувати моніторинг показників плінності та обороту, щоб вчасно реагувати на зміни в зовнішньому середовищі.

В цілому, результати аналізу показників чисельності працівників демонструють стабільний ріст і покращення в управлінні трудовими ресурсами підприємства. Проте для забезпечення подальшого успішного розвитку необхідно активно працювати над стратегією управління персоналом, що включає як утримання наявних працівників, так і адаптацію до можливих викликів на ринку праці. Ефективне управління людськими ресурсами стане запорукою успіху і стійкості підприємства в майбутньому.

Наступним етапом дослідження є аналіз структури та динаміки фонду оплати праці, який проводиться для виявлення основних тенденцій у формуванні та використанні фінансових ресурсів на оплату праці. Проведення цього аналізу дозволяє оцінити ефективність розподілу фонду між різними категоріями заробітної плати, включаючи основну, додаткову оплату, премії та компенсації (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Структура та динаміка фонду оплати праці ФГ «СІЧ-В»
у 2021-2023 р.**

Показники	2021 р.		2022 р.		2023р.		Відхилення	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн +/-	%
Фонд основної заробітної плати	825,37	30,18%	909,49	28,35%	1186,80	29,80%	361,43	-0,38%
Фонд додаткової заробітної плати, у тому числі:	426,51	15,59%	571,04	17,80%	690,97	17,35%	264,46	1,76%
– надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	143,23	5,24%	166,34	5,19%	215,06	5,40%	71,83	0,16%
– премії та винагороди, що носять систематичний характер	78,81	2,88%	81,81	2,55%	155,32	3,90%	76,51	1,02%
– виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	19,48	0,71%	126,72	3,95%	11,95	0,30%	-7,53	-0,41%
Заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі:	115,67	4,24%	123,51	3,85%	113,50	2,85%	-2,17	-1,39%
– матеріальна допомога	58,48	2,14%	54,54	1,70%	71,69	1,80%	13,21	-0,34%
– соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	199,34	7,29%	203,71	6,36%	354,45	8,87%	155,11	1,58%
– за невідпрацьований час	109,72	4,01%	117,09	3,65%	107,53	2,69%	-2,19	-1,32%
Фонд оплати праці працівників	1367,55	100,00%	1604,04	100,00%	1991,28	100,00%	623,73	-

Аналіз структури та динаміки фонду оплати праці ФГ «СІЧ-В» за 2021-2023 роки демонструє суттєві зміни в політиці оплати праці та заохочення працівників, що можна розглядати як стратегічний крок у контексті підвищення ефективності виробництва та конкурентоспроможності підприємства.

Загальний фонд оплати праці збільшився з 1367,55 тис. грн у 2021 році до 1991,28 тис. грн у 2023 році, що становить приріст у 623,73 тис. грн (приблизно на 45,6%). Це свідчить про зростання загального рівня витрат на

заробітну плату, що може бути наслідком як підвищення заробітних плат, так і збільшення кількості працівників. Таке зростання підкреслює важливість трудового ресурсу для компанії, особливо в умовах швидко змінюваного ринкового середовища.

Фонд основної заробітної плати, незважаючи на позитивний приріст на 361,43 тис. грн, продемонстрував зниження частки в загальному фонді з 30,18% до 29,80%. Це може вказувати на стратегічний акцент на інших видах виплат, що, у свою чергу, підкреслює зміну в підходах до мотивації працівників. Можливо, підприємство переходить до більш комплексної системи винагородження, де основна заробітна плата перестає бути єдиним критерієм компенсації.

Фонд додаткової заробітної плати зріс на 264,46 тис. грн, що свідчить про зростаючу роль різноманітних форм заохочення, таких як премії, винагороди та інші додаткові виплати. Частка цього фонду в загальному обсязі зросла з 15,59% до 17,35%, що може свідчити про політику активного стимулювання працівників. Це підкреслює важливість створення мотиваційного середовища, що веде до покращення продуктивності праці.

Серед компонентів додаткової заробітної плати найбільш значний ріст спостерігався у преміях та винагородах, що зросли з 2,88% до 3,90%. Це свідчить про те, що компанія намагається мотивувати працівників до досягнення кращих результатів через матеріальні заохочення, що можуть вплинути на загальний моральний дух та залученість колективу.

Значне зростання соціальних пільг з 7,29% до 8,87% відображає готовність підприємства інвестувати у соціальні програми для працівників, що є особливо важливим у нинішніх умовах економічної нестабільності. Це може допомогти у формуванні лояльності до компанії, зменшенні плинності кадрів і покращенні загального клімату в колективі.

Водночас, деякі категорії витрат, такі як виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати, зазнали скорочення, що може свідчити про те, що компанія вживає заходів для контролю витрат або що інфляційні процеси

стали менш значними в даному періоді. Аналогічна ситуація з заохочувальними та компенсаційними виплатами: їхня частка у загальному фонді зменшилася, що може свідчити про потребу в перегляді політики заохочення або адаптації до змінних умов ринку праці.

Загалом, аналіз показує, що ФГ «СІЧ-В» активно адаптує свою політику оплати праці до потреб ринку, фокусуючись на розвитку та підтримці трудового потенціалу. Це, безумовно, важливий аспект для забезпечення стабільності та стійкості підприємства в умовах економічної конкурентності.

Таким чином, дані показники фонду оплати праці ФГ «СІЧ-В» є свідченням позитивних змін, які можуть суттєво вплинути на загальний успіх підприємства, його здатність залучати та утримувати кваліфіковані кадри, а також адаптуватися до сучасних викликів на ринку.

Дослідження середньої заробітної плати працівників ФГ «СІЧ-В» у 2021-2023 роках (табл. 3.3) полягає у вивченні змін у рівні оплати праці за період і забезпечує розуміння тенденцій у фінансовому стимулюванні персоналу. Такий аналіз дозволяє оцінити, наскільки зміни у заробітній платі відповідають ринковим умовам, інфляційним процесам та ефективності роботи підприємства. Результати дослідження допомагають визначити потенціал для підвищення продуктивності через коригування оплати праці та покращити загальну політику винагороди, що сприяє утриманню кваліфікованих працівників і підвищенню мотивації в колективі.

Таблиця 3.3

Середня заробітна плата працівників ФГ «СІЧ-В» у 2021-2023 р.

Показники	2021р.	2022 р.	2023р.	Відхилення	
				тис. грн +/-	%
Фонд заробітної плати, тис. грн.	1367,55	1604,04	1991,28	387,24	24,14%
Середньооблікова чисельність, осіб	10	14	16	2	14,29%
Середньорічна оплата праці одного працівника, тис. грн.	108,32	114,57	124,46	9,88	8,62%
Середньомісячна оплата праці одного працівника, грн.	9026,67	9547,86	10371,25	823,39	8,62%

Аналіз середньої заробітної плати працівників ФГ «СІЧ-В» за 2021-2023 роки вказує на позитивні зміни в економічних показниках компанії, що свідчить про ефективну кадрову політику та адаптацію до умов ринку. Протягом трьох років фонд заробітної плати зріс з 1367,55 тис. грн у 2021 році до 1991,28 тис. грн у 2023 році, що є приростом на 387,24 тис. грн (+24,14%) (рис. 3.1). Це свідчить про те, що компанія не тільки підвищила заробітні плати, але й, можливо, розширила штат, що вказує на зростання виробничих обсягів та підвищення попиту на продукцію або послуги підприємства.

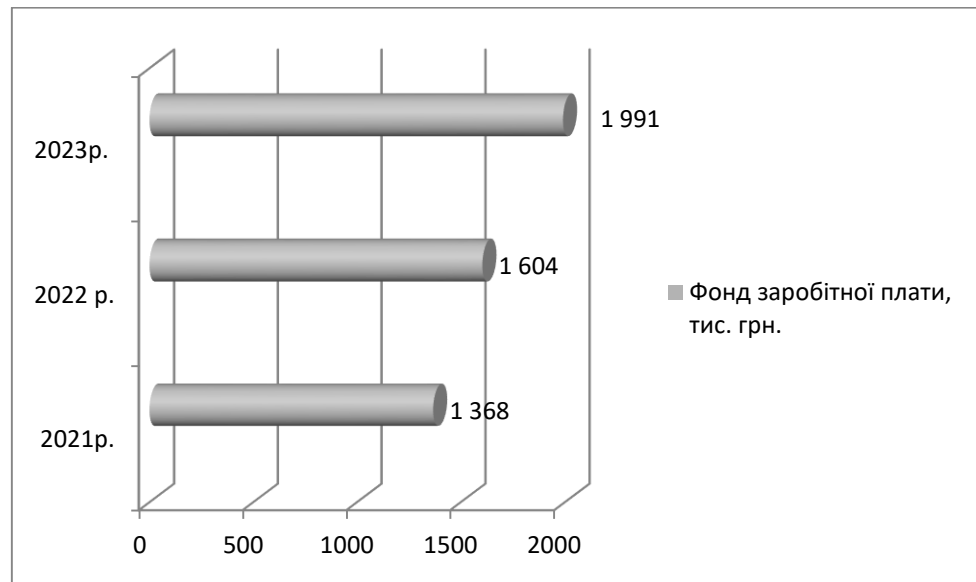


Рис. 3.1. Динаміка фонду заробітної плати ФГ «СІЧ-В» у 2021-2023 р., тис. грн*

*Джерело: розроблено автором.

Кількість працівників зросла з 10 до 16 осіб, що означає приріст на 2 людини (+14,29%). Це свідчить про розширення виробничих потужностей або нові проекти, що потребують більшого штату, що є позитивним сигналом для подальшого розвитку компанії.

Зростання середньорічної оплати праці одного працівника з 108,32 тис. грн до 124,46 тис. грн (+9,88 тис. грн, +8,62%) також підтверджує, що компанія намагається забезпечити своїм працівникам конкурентоспроможні

умови оплати. Це може бути стратегічним кроком для підвищення лояльності працівників та зниження плинності кадрів.

Зростання середньомісячної оплати праці з 9026,67 грн до 10371,25 грн (+823,39 грн, +8,62%) є важливим показником покращення життєвих умов працівників, що може позитивно вплинути на їхню продуктивність. Підвищення заробітної плати може сприяти мотивації працівників до кращого виконання своїх обов'язків та збільшення їхньої зацікавленості у досягненні результатів.

З огляду на зростання всіх показників, можна констатувати, що ФГ «СІЧ-В» впроваджує політику, спрямовану на підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Підприємство демонструє зобов'язання забезпечити своїм працівникам гідну заробітну плату, що є важливим фактором у підтриманні їхньої мотивації та продуктивності.

Результати проведених розрахунків свідчать про позитивну динаміку в оплаті праці, що створює сприятливі умови для подальшого розвитку підприємства та підвищення його конкурентоспроможності на ринку. Важливо продовжувати цю тенденцію для залучення та утримання кваліфікованих кадрів, що стане запорукою успіху ФГ «СІЧ-В» в умовах змінного економічного середовища.

Ще одним важливим кроком у аналізі фонду оплати праці є дослідження динаміки середньої заробітної плати працівників за посадами. Такий підхід дозволяє оцінити зміну рівня винагороди залежно від кваліфікаційних вимог та обсягу виконуваних обов'язків для кожної посади.

Аналіз динаміки середньої заробітної плати відображає тенденції в оплаті праці, допомагає визначити конкурентоспроможність заробітних плат, а також сприяє ухваленню рішень щодо подальшої мотивації та утримання ключових кадрів у межах організації. Відповідно, у таблиці 3.4. проведено оцінку Динаміки середньої заробітної плати працівників ФГ «СІЧ-В» за посадами у 2021-2023 р.

Таблиця 3.4

Динаміка середньої заробітної плати працівників ФГ «СІЧ-В» за посадами у 2021-2023 р., грн

Посада	Середня заробітна плата			Відхилення	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+/-	%
Керівник господарства	14990,71	15340,00	18870,00	3879,29	25,88%
Головний бухгалтер	11340,47	12550,00	14120,00	2779,53	24,51%
Бухгалтер	9100,23	9896,00	11560,00	2459,77	27,03%
Землевпорядник	9150,46	9780,00	10130,00	979,54	10,70%
Завідувач господарством	8761,64	9100,00	9500,00	738,36	8,43%
Тракторист машиніст	7861,49	8264,00	8742,00	880,51	11,20%
Водій автотранспортних засобів	7742,16	8500,00	8560,00	817,84	10,56%
Обслуговуючий персонал	5900,27	6463,00	6891,00	990,73	16,79%
Середня зарплата всього по господарству	9026,67	9547,86	10371,25	1344,58	14,90%

Аналіз динаміки середньої заробітної плати працівників ФГ «СІЧ-В» за посадами у 2022-2023 роках демонструє помітні позитивні зміни в оплаті праці, що свідчить про загальне покращення фінансового стану підприємства та зростання продуктивності. Протягом цього періоду середня заробітна плата значно зросла для усіх категорій працівників, що вказує на підвищення їхньої цінності в контексті зростаючих вимог та складних економічних умов.

Заробітна плата керівника господарства виросла з 14990,71 грн у 2021 році до 18870,00 грн у 2023 році, що становить приріст у 3879,29 грн, або 25,88%. Це свідчить про високий рівень відповідальності, який покладається на цю посаду, а також про важливість стратегічного управління для досягнення цілей підприємства. Схожі тенденції спостерігаються і в інших ключових ролях. Заробітна плата головного бухгалтера збільшилась на 2779,53 грн, досягнувши 14120,00 грн. Це підкреслює значення ефективного фінансового управління в умовах динамічного ринку. Бухгалтер також відчув значне зростання, з 9100,23 грн до 11560,00 грн, що є показником 27,03% приросту. Це свідчить про зростаючий попит на фінансових спеціалістів у часи, коли економічні умови стають все більш складними. Землевпорядники та інші технічні працівники, як трактористи та водії, також отримали

підвищення заробітної плати, що вказує на важливість їхньої ролі у загальному процесі.

Середня заробітна плата для всього господарства зросла з 9026,67 грн у 2021 році до 10371,25 грн у 2023 році, що становить приріст у 1344,58 грн, або 14,90% (графічне відображення даної інформації наведено на рис. 3.2). Це загальне зростання заробітної плати демонструє зусилля підприємства у покращенні умов праці та підвищенні рівня мотивації серед співробітників. Такі зміни можуть позитивно вплинути на задоволеність працівників та сприяти формуванню більш ефективної команди.

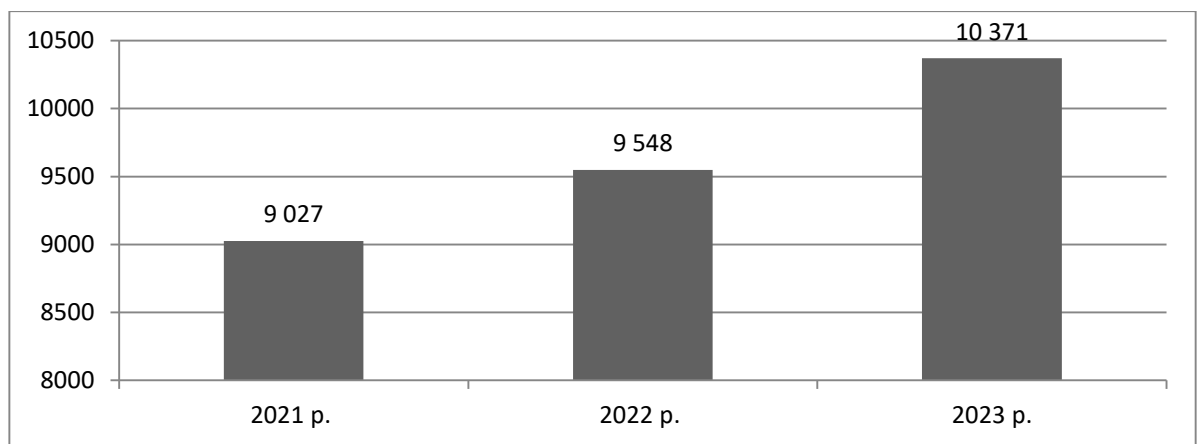


Рис. 3.2. Динаміка середньої заробітної плати працівників ФГ «СІЧ-В» у 2021-2023 р., грн*

*Джерело: розроблено автором.

Отже, позитивна динаміка середньої заробітної плати на ФГ «СІЧ-В» відображає не лише зростання фінансової стабільності підприємства, а й успішну реалізацію стратегії розвитку, орієнтованої на підвищення продуктивності праці. Це свідчить про важливість інвестицій у людський капітал та їхній прямий вплив на загальний успіх компанії.

3.2. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці

Аналіз ефективності використання фонду оплати праці є ключовим етапом оцінки загальної продуктивності підприємства. Він дозволяє зрозуміти, наскільки раціонально витрачаються кошти на оплату праці, і які

результати приносять ці інвестиції. Оскільки фонд оплати праці складає значну частину витрат підприємства, важливо не лише оцінити його розмір, але й визначити, як він впливає на результати виробничої діяльності.

У цьому контексті особливо важливим є аналіз продуктивності праці. Цей аналіз проводиться за допомогою різних показників, що відображають ефективність використання трудових ресурсів. Наприклад, через розрахунок середньорічного та середньоденного виробітку на одного працівника можна отримати уявлення про те, наскільки ефективно працюють співробітники. Якщо обсяг товарної продукції зростає в співвідношенні до фонду оплати праці, це свідчить про раціональне використання трудових ресурсів.

У таблиці 3.5 проведено аналіз основних показників трудової діяльності та продуктивності праці на ФГ «СІЧ-В» за 2022-2023 р., адже саме всі ці дані сприяють комплексному розумінню ефективності роботи підприємства.

Таблиця 3.5

Аналіз продуктивності праці на ФГ «СІЧ-В» у 2022-2023 р.

№	Показники	2022 р.	2023 р.	Відхилення, +/-
1	Середньоспискова чисельність працівників	14	16	2
	а) в т.ч. робітників	10	12	2
2	Обсяг товарної продукції, грн.	27173500	35419400	8245900
3	Число відпрацьованих працівниками л/днів	3500	4016	516
4	Число відпрацьованих працівниками л/год.	28000	32128	4128
5	Середня тривалість робочого дня, год.	8,00	8,00	0,00
6	Середнє число днів роботи одного працівника	250,00	251,00	1,00
7	Питома вага робітників в списку працюючих	0,71	0,75	0,04
8	Середньорічний виробіток одного працюючого, грн.	1940964,29	2213712,50	272748,21
9	Середньорічний виробіток одного робітника, грн.	2717350,00	2951616,67	234266,67

Продовження таблиці 3.5

10	Середньоденний виробіток робітника, грн.	10869,40	11759,43	890,03
11	Середньогодинний виробіток робітника, грн.	1358,68	1469,93	111,25

Аналіз показників діяльності ФГ «СІЧ-В» у 2022-2023 роках демонструє зростання продуктивності праці як у середньорічному, так і в середньоденному та середньогодинному виробітку. Зокрема, обсяг товарної продукції зріс на 8 245 900 грн, що відобразилося у збільшенні середньорічного виробітку на одного працівника на 272 748 грн і середньогодинного виробітку робітника на 111 грн. Також спостерігається збільшення чисельності працівників і кількості відпрацьованих людино-годин, що свідчить про оптимізацію трудових ресурсів та ефективніше використання робочого часу. Графічне відображення величини зміни основних показників трудової діяльності та продуктивності праці за аналізований період у % наведено на рис. 3.3.

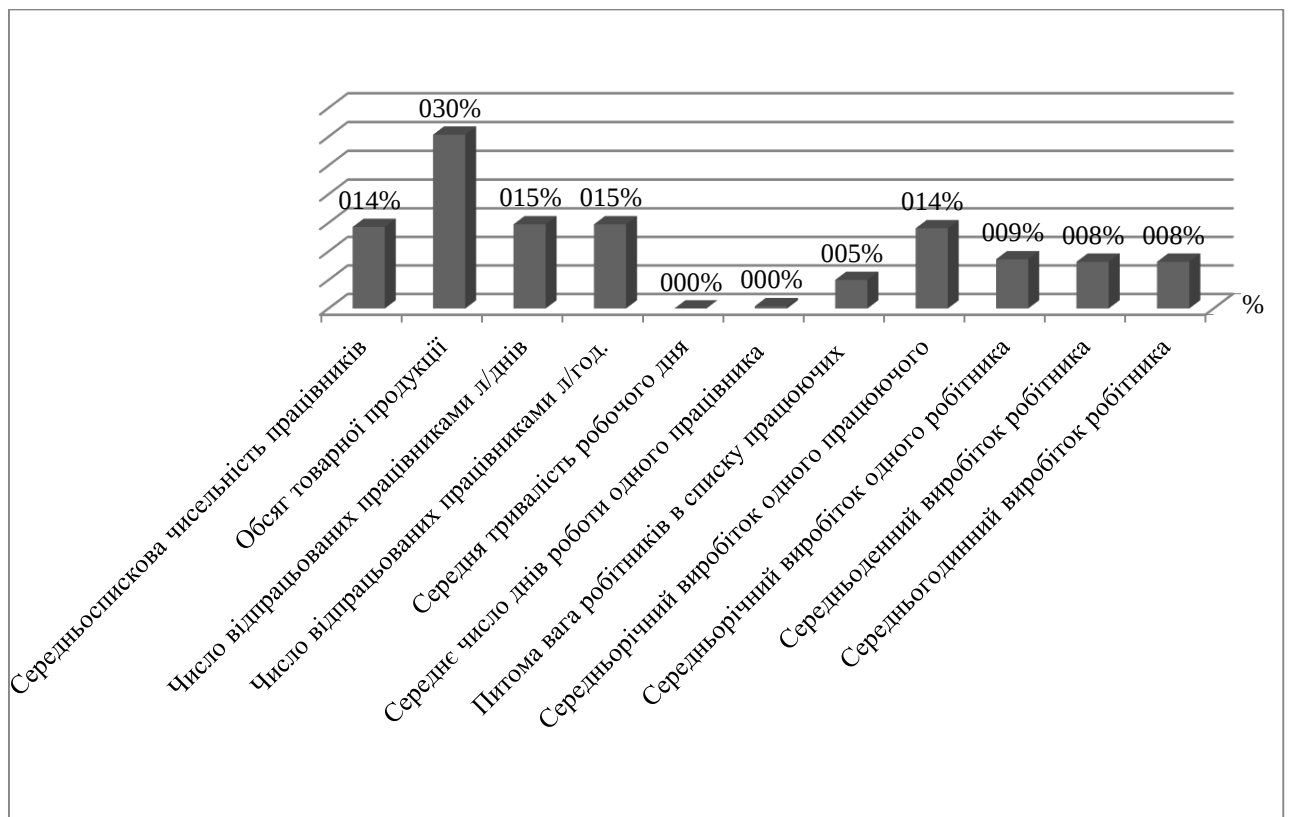


Рис. 3.3. Величина зміни основних показників трудової діяльності та продуктивності праці на ФГ «СІЧ-В» за 2022-2023 р. у %*

*Джерело: розроблено автором.

Наступним етапом є аналіз факторів, які вплинули на зміну продуктивності праці. У таблиці 3.6 проведемо розрахунок впливу факторів на зміну продуктивності праці методом ланцюгових підстановок.

Таблиця 3.6

Розрахунок впливу факторів на зміну продуктивності праці

	ПВ	Д	Т	СВ	РВ	+ / –
Минулий рік	0,71	250,00	8,00	1358,68	1940964,29	-
1 підстановка	0,75	250,00	8,00	1358,68	2038012,50	97048,21
2 підстановка	0,75	251,00	8,00	1358,68	2046164,55	8152,05
3 підстановка	0,75	251,00	8,00	1358,68	2046164,55	0,00
4 підстановка (звітний рік)	0,75	251,00	8,00	1469,93	2213712,50	167547,95
Разом						272748,21

В результаті проведеного факторного аналізу на досліджуваному підприємстві виявлено, що одним із ключових резервів підвищення рівня продуктивності праці є збільшення середньої тривалості робочого дня. Це означає, що при подовженні робочого дня працівники мають можливість виконувати більший обсяг завдань, що прямо впливає на ріст загальної продуктивності підприємства. У поточному стані середня тривалість робочого дня складає 8 годин, але при відповідній оптимізації графіків і дотриманні трудового законодавства цей показник може бути збільшений. Це рішення, однак, потребує врахування впливу на фізичний і психологічний стан працівників, аби уникнути зниження мотивації та якості виконання робіт.

Запровадження такого підходу може підвищити середньогодинний виробіток та середньорічний виробіток одного робітника, що дозволить досягти суттєвих економічних результатів і забезпечити зростання обсягів продукції. Важливо, щоб будь-які зміни робочого графіка узгоджувалися із соціально-економічними умовами, оскільки підтримання здорового балансу

між працею та відпочинком є визначальним для стійкого розвитку та стабільного зростання продуктивності праці на підприємстві.

Розвиток підприємства та його виробничий потенціал формуються під впливом багатьох факторів, проте вирішальне значення мають саме трудові ресурси. Вагомий внесок у загальний обсяг виробництва забезпечується не лише наявністю кваліфікованого персоналу, але й ефективністю використання робочого часу та продуктивністю праці кожного працівника. Ці показники створюють основу для досягнення вищих виробничих результатів та посилення конкурентоспроможності підприємства, тому у таблиці 3.7 проаналізовано вплив факторів праці на зміну обсягу виробництва продукції на ФГ «СІЧ-В».

Таблиця 3.7

Розрахунок впливу факторів праці на зміну обсягу виробництва продукції на ФГ «СІЧ-В» у 2022-2023 р.

Показники	Минулий місяць	Звітний місяць	Відхилення, +/- Δ
Обсяг товарної продукції, грн	27173500	35419400	8245900
Середньоспиксова чисельність працюючих, чол.	14	16	2
ь Продуктивність праці одного працівника, грн. (1/2)	1940964	2213713	272748

Відзначимо, що обсяг товарної продукції зріс на 8 245 900 грн, що становить 32,2%. Ці зміни стали можливими завдяки двом основним факторам (розраховуємо за допомогою методу абсолютних різниць):

1. Збільшення середньоспиксової чисельності працюючих:
 - Вплив: 2 нових працівники.
 - Розрахунок: 2 працівника * 1 940 964 грн = 3 881 929 грн.
2. Зростання продуктивності праці одного працівника:
 - Вплив: збільшення продуктивності на 272 748 грн на працівника.
 - Розрахунок: 16 працівників * 272 748 грн = 4 363 971 грн.

Таким чином, загальний вплив обох факторів на зміну обсягу товарної продукції становить:

Разом = 3 881 929 грн (зростання чисельності) + 4 363 971 грн (зростання продуктивності) = 8 245 900 грн.

Отже, зростання обсягу товарної продукції на 8 245 900 грн, що становить 32,2%, стало результатом двох ключових факторів: збільшення середньоспискової чисельності працівників та підвищення продуктивності праці. Зокрема, додаткові два працівники сприяли збільшенню обсягу виробництва на 3 881 929 грн, тоді як зростання продуктивності праці на одного працівника на 272 748 грн забезпечило додаткові 4 363 971 грн.

Ці дані підтверджують важливість ефективного управління трудовими ресурсами та інвестицій у розвиток персоналу, оскільки підвищення продуктивності є одним із найважливіших чинників, що впливають на загальний успіх підприємства. Отже, підприємству варто продовжувати акцентувати увагу на покращенні умов праці, навчанні співробітників та впровадженні сучасних технологій, що можуть ще більше підвищити продуктивність і, відповідно, обсяги виробництва в майбутньому.

3.3. Зарубіжний досвід ефективного використання фонду оплати праці

У сучасних умовах трансформації ринку праці в Україні питання оптимізації фонду оплати праці набуває стратегічного значення для економічного розвитку країни. Ефективне використання цього фонду є важливим інструментом стимулювання продуктивності праці, підвищення соціальних стандартів і розвитку трудового потенціалу підприємств. Водночас, низький рівень заробітної плати, відсутність ефективного підходу до винагороди за працю та наявність заборгованостей з виплат не сприяють належному використанню трудових ресурсів і стримують економічне зростання.

Для вирішення цих викликів корисним є вивчення зарубіжного досвіду, де методи організації фонду оплати праці успішно інтегровані в загальну стратегію управління людськими ресурсами. Підходи, що застосовуються у високорозвинених країнах, такі як преміювання за досягнення, розподіл прибутку, стимулюючі соціальні пакети й гнучкі організаційні структури, показують ефективність у залученні та утриманні працівників, підвищенні продуктивності та забезпеченні фінансової стабільності. Дослідження цих аспектів може сприяти розробці й впровадженню нових підходів до управління фондом оплати праці в Україні.

У країнах з розвинутою ринковою економікою ефективно використання фонду оплати праці будується на основі різноманітних, перевірених часом систем оплати праці, які враховують як економічні показники, так і потреби працівників. Попри відмінності, ключовою залишається роль держави у забезпеченні єдиної нормативної бази, яка регулює питання заробітної плати та захисту працівників. Завдяки цьому створюється стабільний фундамент для вирішення господарських і соціальних завдань підприємства, підтримується баланс інтересів роботодавців і працівників, що, в свою чергу, сприяє мотивації та продуктивності.

Запозичення зарубіжного досвіду дозволяє краще адаптувати українські системи оплати праці до реалій сучасного ринку праці. Використання гнучких та стимулюючих елементів оплати, участь працівників у розподілі прибутку та встановлення прозорих механізмів оцінки їхнього внеску — усе це підвищує ефективність фонду оплати праці, створює мотивовану та продуктивну робочу силу. Такі підходи до оплати праці не лише забезпечують економічну вигоду підприємствам, але й сприяють поліпшенню якості життя працівників, що є необхідним для побудови сучасної ринкової економіки.

Механізм державного регулювання оплати праці в країнах ЄС базується на співвідношенні таких складових, як: мінімальна заробітна плата,

граничні розміри її зростання у період інфляції, податкова політика (державне регулювання); загальний порядок індексації доходів, форми і системи оплати праці тощо (колективно-договірне регулювання на галузевому рівні); розміри тарифних ставок і окладів, доплат та надбавок (колективні договори); середня заробітна плата (ринок робочої сили) [39].

Системи оплати праці в країнах ЄС варіюються в залежності від економічних, соціальних та культурних умов, але всі вони мають на меті забезпечення ефективності, справедливості та стимулювання продуктивності праці. Вивчення цих систем є корисним для вдосконалення підходів до оплати праці в Україні.

Швеція – модель солідарної заробітної плати. У Швеції діє система солідарної заробітної плати, що спрямована на зменшення нерівності в доходах. Завдяки цій системі працівники в межах однієї галузі, незалежно від продуктивності окремих підприємств, отримують схожий рівень оплати. Це допомагає підтримувати стабільний дохід для всіх працівників і зберігати соціальну згуртованість, навіть у періоди економічних змін. Профспілки активно підтримують таку політику, забезпечуючи справедливість та захист прав працівників.

Німеччина – система стимулювання продуктивності. У Німеччині широко впроваджуються елементи, що стимулюють продуктивність, зокрема системи бонусів і премій за досягнення виробничих цілей. Популярною є участь працівників у розподілі прибутку, що підвищує зацікавленість у покращенні результатів компанії. Галузеві угоди й державне регулювання заробітної плати забезпечують захист працівників та фінансову стабільність у тривалому періоді.

Велика Британія – Індивідуальні контракти на оплату праці. У Великій Британії поширена практика укладання індивідуальних трудових контрактів, що визначають зарплату відповідно до навичок, досвіду та результатів конкретного працівника. Це забезпечує гнучкість у питаннях винагороди,

дозволяючи роботодавцям адаптуватися до ринкових умов та заохочувати особисту відповідальність працівників за свої результати.

Франція – індивідуалізація заробітної плати. У Франції розповсюджена система індивідуалізованої зарплати, що дозволяє встановлювати додаткові надбавки залежно від кваліфікації, досвіду та досягнень працівника. Законодавчий захист зарплат і соціальні виплати забезпечують соціальну стабільність і захист працівників. Це дозволяє враховувати індивідуальний внесок кожного, стимулюючи підвищення продуктивності.

Чехія – комбінування колективних і індивідуальних надбавок. У Чехії на основі галузевих тарифних ставок розраховуються як колективні, так і індивідуальні надбавки. Колективні надбавки залежать від вартості життя та інфляції, компенсуючи зростання цін, тоді як індивідуальні надбавки нараховуються залежно від досягнень працівника, досвіду та кваліфікації.

Італія – гнучкі системи оплати праці. В Італії популярні гнучкі системи оплати праці, які дозволяють компаніям адаптувати винагороду залежно від ринкових умов та потреб підприємства. Ця система передбачає базову ставку, доплати за перевиконання плану та інші премії, що залежать від конкретних досягнень працівника. Завдяки такій гнучкості, компанії можуть швидше реагувати на зміни в економічному середовищі та зберігати конкурентоспроможність.

Аналізуючи системи оплати праці в європейських країнах, можна виділити ряд елементів, які можуть бути корисними для адаптації в Україні, з огляду на сучасні виклики, що стоять перед країною (рис. 3.4).

У Швеції діє модель солідарної заробітної плати, яка сприяє зменшенню нерівності в доходах. Впровадження подібної системи в Україні може допомогти створити справедливую оплату праці, що підвищить соціальну згуртованість та стабільність у суспільстві, особливо в умовах економічних криз.

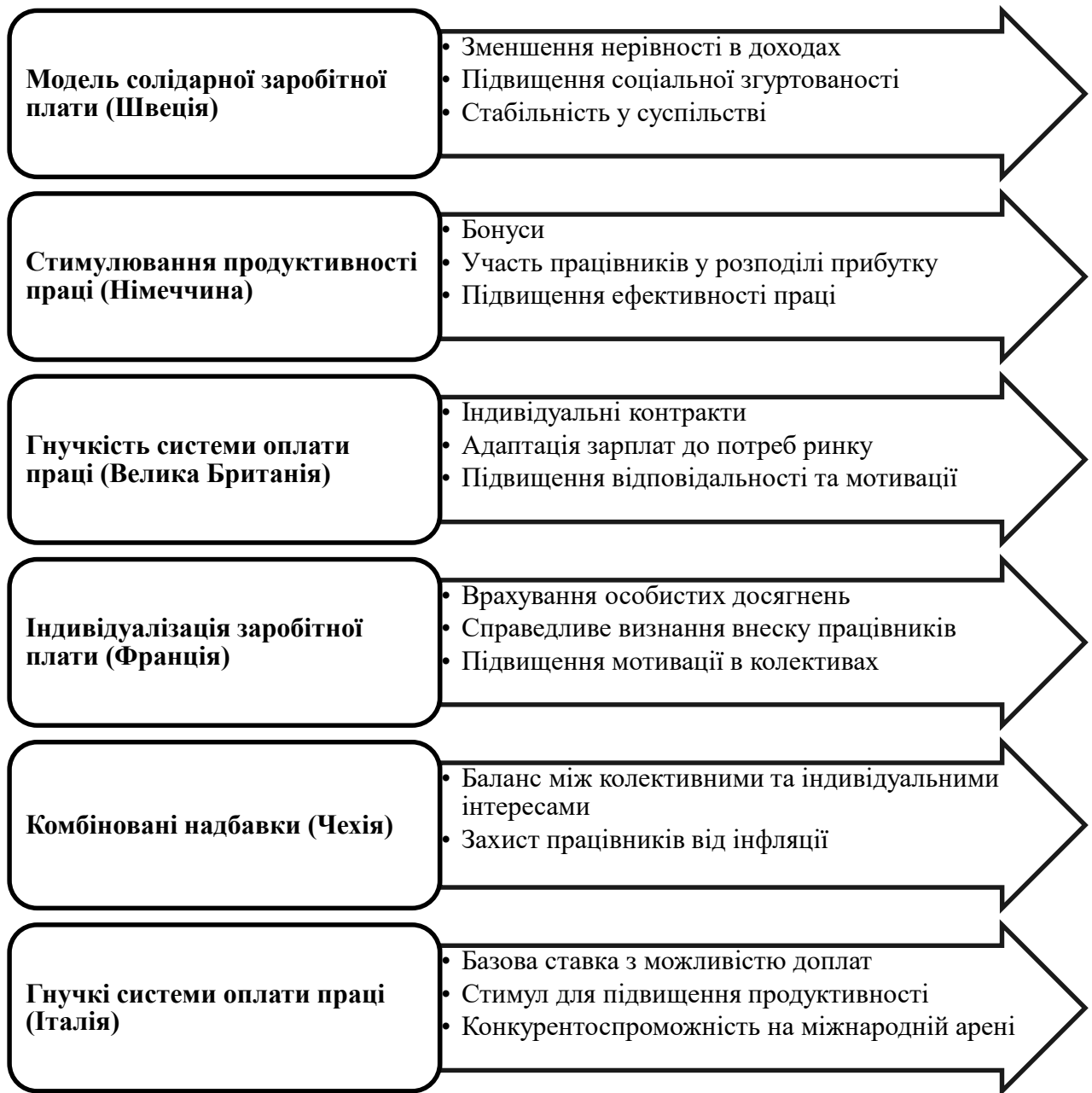


Рис. 3.4. Елементи адаптації систем оплати праці в Україні з європейського досвіду*

*Джерело: розроблено автором.

У Німеччині стимулювання продуктивності праці через бонуси та участь працівників у розподілі прибутку є дієвими інструментами. В Україні запровадження таких практик може підвищити ефективність праці та залучити працівників до покращення результатів діяльності компаній. Гнучкість системи оплати праці, що має місце у Великій Британії, також може стати цінним внеском у вітчизняну практику. Індивідуальні контракти на оплату праці дозволяють адаптувати зарплати до потреб ринку та

досягнень працівників, що, безумовно, сприятиме їхній відповідальності та мотивації.

Французька практика індивідуалізації заробітної плати, що передбачає врахування особистих досягнень працівників, може допомогти українським компаніям більш справедливо відзначати внесок кожного. Це, в свою чергу, стимулюватиме підвищення мотивації в колективах. Чехія, запровадивши систему комбінованих надбавок, змогла знайти баланс між колективними і індивідуальними інтересами працівників, що могло б стати корисним прикладом для України, особливо у контексті захисту працівників від інфляції.

Італія, зі своїми гнучкими системами оплати праці, може слугувати моделлю адаптивності в умовах швидких змін ринку. Запровадження базової ставки з можливістю отримання доплат за перевиконання плану створює стимул для підвищення продуктивності праці, що важливо для українських підприємств, які намагаються залишатися конкурентоспроможними на міжнародній арені.

Таким чином, адаптація європейських систем оплати праці може стати ключем до підвищення ефективності економіки та поліпшення рівня життя населення в Україні. Важливо створити середовище, яке підтримуватиме ініціативи, інновації та відповідальність на всіх рівнях, що, в свою чергу, сприятиме стійкому розвитку країни в умовах глобальної економіки.

Для ефективного управління фондом оплати праці важливо не лише запроваджувати базові системи оплати, але й активно займатися мотивацією та стимулюванням персоналу. Це питання є важливим аспектом трудових відносин, що викликає значну увагу та привертає до себе багато досліджень. Світова практика свідчить, що не існує єдиного універсального підходу до мотивації працівників; існує безліч теорій, які пропонують різні складові елементи, що виконують специфічні функції в цій галузі.

В Україні, в свою чергу, основна увага при заохоченні працівників зосереджується на питаннях оплати праці, яка, як правило, базується на

фіксованих тарифних ставках та посадових окладах. Неврахування широкого спектра матеріальних та нематеріальних чинників у національних системах стимулювання часто призводить до їхньої низької ефективності, що, в свою чергу, негативно впливає на продуктивність праці на відповідних підприємствах.

Отож, для створення ефективних систем стимулювання працівників слід звертати увагу на міжнародний досвід та теоретичні підходи в цій сфері. Впровадження різноманітних мотиваційних механізмів, що враховують специфіку підприємств і потреби працівників, допоможе підвищити продуктивність праці, а також загальне задоволення від роботи. Такий комплексний підхід дозволить українським компаніям стати більш конкурентоспроможними та успішними в умовах сучасної економіки.

Українські науковці у своїх дослідженнях виділяють наступні зарубіжні моделі мотивації та заохочення працівників: американську, японську, англійську, німецьку, шведську [2; 16; 10]. Ці моделі ґрунтуються на накопиченому досвіді та різних підходах до мотивації, що дозволяє вивчати їхні специфічні особливості та ефективність у різних контекстах.

Американські системи мотивації відіграють важливу роль у розвитку підприємництва та економічної активності населення. Вони зосереджені на індивідуальних досягненнях, що стимулює економічний прогрес. У цих системах використовуються різноманітні форми оплати, включаючи погодинні ставки, які часто поєднуються з нормованими завданнями, а також бонуси та додаткові винагороди. Комбінація погодинної та відрядної оплати дозволяє працівникам отримувати заробіток залежно від їхніх зусиль і результатів. Періодична оцінка працівників дозволяє адаптувати заробітну плату відповідно до їхньої кваліфікації та розвитку. Цей підхід сприяє мобільності працівників, покращенню задоволеності роботою та оптимізації компаній.

Японська модель мотивації має свій особливий підхід, орієнтуючись на стимулювання продуктивності через підвищення заробітної плати. Вона

відзначається відсутністю жорсткого державного контролю, що сприяє підприємницькій активності. Проте для її ефективності необхідно, щоб у суспільстві переважали колективні інтереси.

Японська система оплати праці є гнучкою і ґрунтується на трьох основних критеріях: професійній майстерності, віці працівника та загальному стажі. Заробітна плата складається з базового окладу і додаткових бонусів, які враховують стаж, вік і кваліфікацію. Багато компаній використовують синтезовані системи оплати праці, що поєднують традиційні та нові підходи.

Синтезована система базується на кількох показниках: стажі, віці, продуктивності та професійному розряді. Такий підхід запобігає неконтрольованому збільшенню заробітної плати, не пов'язаному з підвищенням кваліфікації. Це підвищує мотивацію працівників, оскільки їхня зарплата безпосередньо залежить від результатів роботи.

Досвід французьких компаній у сфері оплати праці та мотивації персоналу свідчить про використання різноманітних інструментів, що покращують продуктивність та якість роботи. Ключовим елементом є стратегічне планування, яке підтримує конкуренцію та задовольняє потреби споживачів, зменшуючи витрати виробництва. Французька модель мотивації включає два основні підходи: індивідуалізацію винагороди та індексацію зарплат відповідно до рівня життя. Працівники активно залучені в обговорення питань оплати через спеціальні комісії, що підкреслює важливість колективної участі.

Додаткові бонуси, такі як продаж акцій або участь у прибутках, є складовою цієї системи, що заохочує працівників до досягнення спільних цілей. Оцінка трудової діяльності проводиться за багатьма показниками, включаючи ініціативність і якість.

Отже, французька система оплати праці демонструє, як комплексний підхід може позитивно впливати на ефективність підприємств і формувати сприятливий мікроклімат у колективі.

Досвід Великобританії в оплаті праці також використовує два ключові підходи, зосереджені на прибутках компаній. Перший з них – це система винагороди, що змінюється відповідно до фінансових показників, що дозволяє коливання зарплат співробітників залежно від успіхів організації. Другий підхід передбачає виплати акціями, що стимулює активну участь працівників у прибутках.

У британських компаніях працівники мають можливість брати участь у прибуткових процесах через механізми, такі як розподіл чистого доходу або пайова участь. Це дозволяє їм обмінювати частину своїх заощаджень на акції, що зміцнює їхній зв'язок з компанією.

Німецький підхід до оплати праці акцентує увагу на важливості працівника як центральної фігури в економічній системі. Цей підхід ґрунтується на визнанні прав особистості, її інтересів та обов'язків перед суспільством. Держава в Німеччині активно сприяє соціальному захисту, забезпечуючи умови для всіх громадян і усуваючи негативні економічні впливи.

Гармонійне поєднання оплати праці і соціальних гарантій вважається ключем до ефективної економіки. На відміну від німецької моделі, шведський підхід ще більше зосереджений на соціальному добробуті. Шведський уряд прагне зменшити матеріальну нерівність через перерозподіл фінансових ресурсів і захист найбільш вразливих верств населення.

У Швеції профспілки відіграють важливу роль у встановленні умов праці, використовуючи систему солідарної заробітної плати. Ця система забезпечує зменшення різниці між мінімальною та максимальною заробітною платою та сприяє рівній оплаті за однакову працю.

Такий підхід стимулює постійне оновлення виробництва, адже підприємства мають інтерес у збереженні конкурентоспроможності, що, в свою чергу, позитивно впливає на рентабельність. Завдяки дії профспілок, що контролюють рівень оплати, забезпечується стабільність заробітної плати незалежно від фінансових результатів компаній. Система солідарної оплати

допомагає підтримувати кваліфікований персонал, оскільки вимагає заохочення підвищення зарплат для менш оплачуваних категорій працівників.

Німецький підхід до оплати праці акцентує увагу на ролі працівника як ключового елемента економічної системи. Він ґрунтується на визнанні прав особистості, її інтересів та зобов'язань перед суспільством. Держава активно підтримує соціальний захист, створюючи умови для всіх громадян і мінімізуючи негативні економічні впливи.

Ефективна економіка, згідно з цим підходом, досягається завдяки гармонійному поєднанню оплати праці та соціальних гарантій. На відміну від німецької моделі, шведський підхід ще більше акцентує соціальне благополуччя. Уряд Швеції намагається зменшити матеріальну нерівність через перерозподіл фінансових ресурсів і захист вразливих груп населення.

У Швеції профспілки відіграють вирішальну роль у встановленні умов праці, запроваджуючи систему солідарної заробітної плати. Ця система зменшує різницю між мінімальною і максимальною зарплатою та забезпечує рівну оплату за однакову працю.

Такий підхід стимулює постійне оновлення виробництв, адже підприємства зацікавлені в підтримці конкурентоспроможності, що позитивно впливає на рентабельність. Завдяки профспілкам, які контролюють рівень оплати, стабільність заробітної плати залишається незалежною від фінансових результатів компаній. Система солідарної оплати підтримує кваліфікований персонал, адже передбачає підвищення зарплат для менш оплачуваних працівників.

Впровадження сучасних систем мотивації та оплати праці в Україні може суттєво поліпшити ефективність роботи підприємств. Адаптація американського підходу, з акцентом на індивідуальні досягнення, здатна стимулювати конкуренцію серед працівників і підвищити продуктивність.

Окрім того, японська модель, що підкреслює гнучкість у визначенні заробітної плати на основі стажу і кваліфікації, може допомогти уникнути

невиправданого підвищення зарплат, забезпечуючи зв'язок між винагородою та результатами праці.

Французька практика активної участі працівників у формуванні умов оплати може зміцнити їхню лояльність до компаній, а британські моделі, що включають винагороди у формі акцій, сприятимуть залученню працівників до досягнення загальних цілей підприємства.

З огляду на соціальні виклики, що стоять перед Україною, також важливими є німецькі та шведські підходи, які акцентують на соціальному захисті та справедливій оплаті. Загалом, інтеграція цих іноземних практик може стати важливим кроком до стабільного економічного зростання та підвищення якості життя в Україні.

Висновки до розділу 3

Проведення аналізу ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві дозволило зробити наступні висновки:

Проаналізувавши склад, структуру та динаміку фонду оплати праці на Фермерському господарстві «СІЧ-В», встановлено, що показник чисельності працівників підприємства за 2021-2023 роки показує стабільне зростання, з 8 до 15 працівників, що свідчить про розширення діяльності та підвищений попит на продукцію. Коефіцієнт постійності персоналу зріс з 0,80 до 0,97, вказуючи на успішні заходи з утримання кадрів і покращення умов праці. Зниження коефіцієнта обороту по прийому з 0,40 до 0,06 свідчить про стабільність колективу. Однак зменшення нових прийомів може призвести до ризиків недостатньої гнучкості. Загалом, підприємство демонструє позитивні тенденції в управлінні трудовими ресурсами, але потребує стратегії для адаптації до ринкових змін.

Аналіз структури та динаміки фонду оплати праці ФГ «СІЧ-В» за 2021-2023 роки вказує на суттєві зміни в політиці оплати праці, спрямовані на підвищення ефективності виробництва та конкурентоспроможності

підприємства. Загальний фонд оплати праці зріс на 45,6%, підкреслюючи важливість трудового ресурсу. Проте, хоча фонд основної заробітної плати збільшився, його частка в загальному фонді зменшилася, що може свідчити про перехід до більш комплексної системи мотивації, з акцентом на додаткові виплати. Зростання додаткової заробітної плати та соціальних пільг вказує на активне стимулювання працівників і готовність інвестувати в соціальні програми.

Аналіз середньої заробітної плати працівників ФГ «СІЧ-В» за період 2021-2023 років вказує на позитивні зміни в економічних показниках компанії, що свідчить про ефективну кадрову політику та адаптацію до умов ринку. Протягом цього часу фонд заробітної плати зріс з 1367,55 тис. грн у 2021 році до 1991,28 тис. грн у 2023 році, що становить приріст на 387,24 тис. грн (+24,14%). Це вказує на те, що компанія не лише підвищила заробітні плати, але, можливо, й розширила штат, що свідчить про зростання виробничих обсягів та підвищення попиту на продукцію або послуги підприємства.

Аналіз змін середньої заробітної плати працівників ФГ «СІЧ-В» за посадами у 2022-2023 роках вказує на значні позитивні зміни в оплаті праці, що свідчить про загальне покращення фінансового стану підприємства та зростання продуктивності. У цей період середня заробітна плата суттєво зросла для всіх категорій працівників, що підкреслює їхню зростаючу цінність у контексті підвищених вимог та складних економічних умов.

Аналіз трудової діяльності ФГ «СІЧ-В» за 2022-2023 роки показує зростання продуктивності праці, збільшення обсягу товарної продукції на 8 245 900 грн, середньорічного виробітку на одного працівника на 272 748 грн та середньогодинного виробітку на 111 грн. Зростання чисельності працівників і кількості відпрацьованих людино-годин свідчить про оптимізацію трудових ресурсів та ефективніше використання робочого часу.

Розрахунок показав, що зростання обсягу товарної продукції на 8 245 900 грн (32,2%) у 2022-2023 рр. на ФГ «СІЧ-В» стало наслідком збільшення чисельності працівників та зростання їхньої продуктивності. Залучення двох додаткових працівників додало 3 881 929 грн до обсягу виробництва, а підвищення продуктивності на 272 748 грн на одного працівника забезпечило ще 4 363 971 грн. Це підкреслює значення ефективного управління персоналом та інвестицій у його розвиток. Подальше покращення умов праці, навчання та технологічні оновлення можуть ще більше збільшити продуктивність і виробництво.

Адаптація європейських моделей оплати праці може допомогти Україні покращити соціальну справедливість, ефективність та конкурентоспроможність. Шведська солідарна модель зменшує нерівність, а німецькі бонуси та участь у прибутках підвищують продуктивність. Британські індивідуальні контракти адаптують зарплати до ринку, французька індивідуалізація винагород стимулює мотивацію, а чеська система надбавок балансує колективні та індивідуальні інтереси. Італійська гнучка система створює стимули для продуктивності. Впровадження цих практик може підтримати економічний розвиток та підвищити рівень життя в Україні.

Використання сучасних систем мотивації та оплати праці може покращити ефективність підприємств в Україні. Американська система, зосереджена на індивідуальних досягненнях, стимулює конкуренцію та продуктивність, тоді як японська модель, що базується на стажі та кваліфікації, запобігає неконтрольованому зростанню зарплат. Французький підхід, що включає колективну участь у формуванні умов оплати, посилює лояльність працівників, а британські винагороди акціями сприяють залученню до досягнення цілей компанії.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі досліджено формування обліково-аналітичної інформації в управлінні ефективністю використання фонду оплати праці на підприємстві. На основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

Дослідження концепцій оплати праці виявляє її важливість як об'єкта наукового аналізу, що охоплює думки від Вільяма Петті до Карла Маркса. Різноманітні теоретики формували свої погляди на визначення та функціонування заробітної плати, розглядаючи такі концепції, як «природна ціна праці», «залізний закон заробітної плати» та «праця як товар». Деякі, як Адам Сміт та Мілтон Фрідман, акцентували увагу на ринкових механізмах, тоді як інші, зокрема Карл Маркс, аналізували її в контексті соціально-економічних відносин та експлуатації.

В Україні науковці також підходять до вивчення заробітної плати з різних перспектив, визнаючи її важливість як елемента витрат виробництва та мотивації для підвищення продуктивності. Багатопозиційний підхід, що охоплює економічний, соціальний, правовий, ринковий та етичний аспекти, сприяє глибшому розумінню сутності заробітної плати.

Роль заробітної плати визначається її основними функціями: відтворювальною, стимулюючою, регулюючою та соціальною, а також додатковими функціями, які включають мотивацію, економічну стабілізацію, механізм розподілу доходів, преміальну та сприяння соціальній диференціації. Структура заробітної плати, що складається з основної, додаткової та заохочувальних виплат, забезпечує стабільність доходів та підвищує продуктивність.

Системи оплати праці мають суттєвий вплив на ефективність і конкурентоспроможність підприємств. Прості системи, такі як погодинна або відрядна оплата, підходять для підприємств з простими структурами, тоді як

складні системи, як-от система премій, ефективні для компаній з різноманітними завданнями та робочими командами.

Нормативно-правове регулювання обліку оплати праці відбувається на трьох рівнях: державному, регіональному та підприємницькому. На державному рівні це регулювання здійснюється через законодавство, на регіональному — через угоди, а на підприємницькому — через внутрішні правила. Ці три рівні формують узгоджену систему контролю за оплатою праці на всіх етапах управління, забезпечуючи відповідність законодавчим вимогам.

Дослідження організації обліку розрахунків з оплати праці на Фермерському господарстві «СПЧ-В» виявило, що цей процес включає вісім ключових етапів: планування та бюджетування фонду оплати, нарахування заробітної плати, утримання із заробітної плати, перевірка і контроль, документообіг та зберігання даних, виплата заробітної плати, звітність і аналіз, аудит і ревізія. Для ефективного регулювання та організації процесу на підприємстві розроблено облікову політику, положення про оплату праці, преміювання та штатний розпис.

Варто зазначити, що нарахування заробітної плати здійснюється за двома системами: фіксованою та погодинною. Автоматизація обліку ведеться за допомогою програми «Dilovod», що спрощує розрахунки заробітної плати, нарахувань та утримань. Бухгалтерська служба працює відповідно до вимог законодавства, забезпечуючи точність і своєчасність нарахувань та виплат у безготівковій формі. Для обліку операцій з нарахування та виплати заробітної плати використовується пасивний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», з відкритими субрахунками.

У звітних періодах головний бухгалтер подає звітність до контролюючих органів, що містить дані про зарплату та бюджетні платежі, зокрема форми № 1-м, 2-м та додаток Д 1 до об'єднаної звітності з ПДФО, ЄСВ та ВЗ.

Для вдосконалення обліково-аналітичної інформації фонду оплати праці запропоновані напрямки: автоматизація обліку, стандартизація процесів, розробка нових звітів і аналітичних інструментів, навчання персоналу та впровадження сучасних стандартів і методологій.

Аналіз складу, структури та динаміки фонду оплати праці на Фермерському господарстві «СІЧ-В» за період 2021-2023 років свідчить про стабільне зростання чисельності працівників (з 8 до 15), що вказує на розширення діяльності підприємства та зростання попиту на продукцію. Коефіцієнт постійності персоналу зріс з 0,80 до 0,97, що свідчить про успішні заходи з утримання кадрів, хоча зниження коефіцієнта обороту по прийому з 0,40 до 0,06 може вказувати на ризики недостатньої гнучкості.

Загальний фонд оплати праці збільшився на 45,6%, що підкреслює важливість трудового ресурсу для підприємства. Хоча фонд основної заробітної плати виріс, його частка в загальному фонді зменшилася, вказуючи на перехід до комплекснішої системи мотивації з акцентом на додаткові виплати. Зростання додаткової заробітної плати та соціальних пільг демонструє активне стимулювання працівників та інвестиції в соціальні програми.

Середня заробітна плата на підприємстві зросла з 1367,55 тис. грн у 2021 році до 1991,28 тис. грн у 2023 році (+24,14%), що свідчить про ефективну кадрову політику та зростання виробничих обсягів. Значні зміни в оплаті праці для всіх категорій працівників вказують на покращення фінансового стану підприємства.

Аналіз продуктивності праці вказує на зростання товарної продукції на 8 245 900 грн, що є наслідком збільшення чисельності працівників і підвищення їхньої продуктивності. Залучення нових працівників та оптимізація робочого часу сприяли ефективному використанню трудових ресурсів.

Впровадження європейських моделей оплати праці може поліпшити соціальну справедливість та конкурентоспроможність в Україні. Адаптація

сучасних систем мотивації, таких як індивідуальні досягнення в американській моделі або колективна участь у формуванні умов оплати у французькому підході, може покращити ефективність підприємств. Загалом, подальше вдосконалення умов праці та навчання працівників сприятиме зростанню продуктивності і виробництва.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баланюк І. Ф., Пилипів Н. І., Гнатюка Т. М. Фінансовий облік: навчальний посібник. Івано-Франківськ: ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2019. 650 с.
2. Баранов В. В. Узагальнення закордонного досвіду оплати та стимулювання персоналу. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2023. № 36. С. 123-130.
3. Бондаренко О. С., Салівон Т. В. Вдосконалення організації обліку заробітної плати в бюджетних установах. *Ефективна економіка*, 2013. № 1. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2359> (дата звернення: 22.02.2024).
4. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011. № 8(105). С. 30-31.
5. Бруханський Р. Ф. Бухгалтерський облік : підруч. Тернопіль: ТНЕУ, 2016. 480 с.
6. Буряк П. Ю. Стратегічні орієнтири гармонізації податкової політики України в контексті європейської інтеграції. *Науковий вісник Чернівецького університету. Економіка*. 2015. Вип. 730-731. С. 123-126.
7. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік. Підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит». 7-ме вид., доп. І перероб. Житомир: ПП «Рута», 2016. 832 с.
8. Васильчак С. В., Жидяк О. Р., Полянчик Т. М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ. України*. 2015. Вип. 21.12. С. 152-157.
9. Василюк М. М., Чернецька О. Б. Оплата праці у системі обліково-аналітичної інформації суб'єктів господарювання. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. Івано-Франківськ. 2024. Т. 2. № 20 С. 379-387.
10. Воржакова Ю. П., Фурманець В. В. Аналіз зарубіжних моделей мотивації праці та доцільність їх впровадження на українських

підприємствах. *Актуальні проблеми економіки та управління*. 2021. № 15. URL: <http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/228569> (дата звернення: 07.09.2024).

11. Гільorme Т. В. Бутильська А. С. Удосконалення організаційно-методичного забезпечення обліку виплат працівникам підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*, 2017. № 17. С.801-805.

12. Гладких Т. В. Фінансовий облік: навч. посібник. Київ. Центр навчальної літератури, 2017. 480 с.

13. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 34-40.

14. Гуренко Т. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*, 2022. № 36. URL: <http://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1153/1111> (дата звернення: 08.03.2024).

15. Гуріна, Н., Бестюк, А. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*, 2021. № 23. URL: <http://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/156/150>(дата звернення: 14.04.2024).

16. Долгальова О. В., Ремесник Т. С. Застосування зарубіжних методів мотивації праці на українських підприємствах. *Галицький економічний вісник*. Т. : ТНТУ, 2021. Том 70. № 3. С. 140-147.

17. Дробишева О. О., Домаш Д. В. Економічна сутність, форми та системи оплати праці. *Економічний вісник ЗДІА*. 2014. №. 3. С. 48-55.

18. Дробязко С. І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. *Економіка та держава*. 2020. № 1. С. 4–8.

19. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. *Вісник ДДФА. Економічні науки*. 2014. № 2. С. 23-32.

20. Жидовська Н. М. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду. *Зб. наук. праць Таврійського державного*

агротехнологічного університету. Економічні науки. 2016. Т. 3 № 32. С. 138-146.

21. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» № 996-XIV від 16.07.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 11.09.2024).

22. Закон України «Про відпустки» № 504/96-ВР від 15.11.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 11.09.2024).

23. Закон України «Про колективні договори і угоди» № 3356-XII від 01.07.1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 11.09.2024).

24. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 11.09.2024).

25. Ільч Л. М., Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. 952 с.

26. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій затверджена Наказом Міністерства фінансів України 30.11.1999 р. № 291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 11.09.2024).

27. Іщенко Я. П., Подолянчук О. А., Коваль Н. І. Фінансовий облік 1: підручник. Вінниця: Видавництво ФОП Кушнір Ю. В., 2020. 496 с.

28. Калина А. В. Економіка праці. К. : МАУП, 2014. 272с.

29. Калина А. В. Формування організаційно-економічного механізму стимулювання праці в умовах нестабільного економічного розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика.* 2014. № 1. С. 326-332.

30. Коба О. В., Ярова А. В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Науковий*

вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. 2019. № 36. С. 176-181.

31. Ковальчук В. М. Історія економіки та економічної думки. К.: Знання, 2008. 647 с.

32. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.09.2024).

33. Колот А. М. Майбутнє світу праці та соціально-трудового розвитку очима відомих економістів. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2016. № 1. С. 8-21.

34. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудоий розвиток в XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1. С. 97-125.

35. Конституція України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 11.09.2024).

36. Косяк А. П., Рябих І. В. Обліково-аналітична інформація щодо формування фонду оплати праці у цукровому виробництві. *Вісник НТУ «ХПІ»*, 2018. № 48(1324). С. 3-11.

37. Кузуб М. В., Ляшенко І. А. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці // Розвиток економіки та бізнес-адміністрування: наукові течії та рішення: Матеріали II Міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 21 жовтня 2021 р. Т. 2. – Київ: Національний авіаційний університет, 2021. – С. 219-221.

38. Кузьмінська К. І., Іванова В. С. Особливості організації обліку розрахунків з працівниками на підприємстві. *Підприємництво і торгівля*, 2019. № 25. С. 33-37.

39. Машевська А. А. Зарубіжний досвід використання системи праці та мотивації працівників підприємства. *Ефективна економіка*. 2022. № 4.

URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10175> (дата звернення: 03.09.2024).

40. Машевська А. Організаційно-методичне забезпечення обліку і оподаткування оплати праці. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9759>. (дата звернення: 16.06.2024).

41. Машевська А. А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата». *Молодий вчений*. 2021. № 4 (92). С. 308-313.

42. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text (дата звернення: 11.09.2024).

43. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія. Т. 1. К.: Вид-во «Академія», 2008. 864 с.

44. Мочерний С. В. Політична економія: навч. посіб. К.: Знання-Прес, 2006. 687 с.

45. Назарова Г. В. Економіка праці: навчальний посібник. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.

46. Наумова Т. А., Акімова Н. С., Чернікова І. Б., Кирильєва Л. О. Загальні основи організації бухгалтерського обліку: навчальний посібник. Х.: ХДУХТ, 2019. С. 168.

47. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text> (дата звернення: 11.09.2024).

48. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати» затверджене Наказом Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. № 318. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text> (дата звернення: 11.09.2024).

49. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» затверджене Наказом Міністерства фінансів України

від 28.10.2003 р. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 11.09.2024).

50. Пасемко Л. Г. Бага Г. Є. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. Вид. 2-ге, змін. і допов. Харків: ХНАУ, 2020. 243 с.

51. Петрова І. Л. Інноваційний сегмент ринку праці: оцінка тенденцій та перспектив. *Демографія та соціальна економіка*. 2018. № 1. С. 166-180.

52. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій затверджений Наказом Міністерства фінансів України 30.11.1999 р. № 291 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99#Text> (дата звернення: 11.09.2024).

53. Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 11.09.2024).

54. Подмешальська Ю. В. та Панченко А. М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*, 2020. № 1. С 58-63.

55. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» № 100 від 08.02.1995 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення: 11.09.2024).

56. Прийдак Т. Б., Сіренко О. В., Яловега Л. В. Загальні особливості побудови бухгалтерського обліку в управлінні оплатою праці. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. Серія: економічні науки. 2015. № 11. С. 215-220.

57. Пушкар М. С. Фінансовий облік: Підручник. Тернопіль: Карт-бланш, 2012. 628 с.

58. Селіванова, Н. М. Особливості організації та методики обліку і документування розрахунків за виплатами працівникам підприємства. *Економіка: реалії часу*. Одеса, 2020. № 2 (48). С. 73–83.

59. Сопко В. В. Бухгалтерський облік: навчальний посібник 3-е видан., перероб. і доповн. К.: КНЕУ, 2018. 578 с.
60. Усач Б. Ф. Контроль і ревізія. К. : Знання, 2013. 263 с.
61. Чиж В. І., Гавриленко В. О. Обліковий інструментарій відображення інфляції в інформаційному забезпеченні антикризового управління. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2017. № 47. С. 61–67.
62. Чудовець В. В., Жураковська І. В. Фінансовий облік і звітність: навч. посіб. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 330 с.
63. Швець Л. П. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2015. Т. 1, № 4. С. 40-45.
64. Шевченко Л. С. Команда як бізнес-модель: виклики менеджменту та HR-консалтингу. *Економічна теорія та право*. 2020. № 2 (41). С. 69-90.
65. Шкроміда В. В., Василюк М. М., Гнатюк Т. М. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання. Івано-Франківськ: Видавець Кушнір Г. М., 2016. 219 с.
66. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. *Агросвіт*. 2020. № 2. С. 53-60.

ДОДАТКИ