

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

для здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему:

«Облік, аудит та економічний аналіз розрахунків з оплати праці»

Виконала: студентка групи ОО-42

спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Андрійчук Валерія Анатоліївна

Керівник: PhD, асист. Кузьмін Т.Л.

Рецензент: к.е.н., доц. Савків У.С.

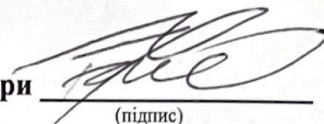
Івано-Франківськ – 2025 р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування
Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Спеціальність 071 “Облік і оподаткування”

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри



(підпис)

Баланюк І.Ф.

(прізвище, ім'я, по батькові)

“7” листопада 2024 р.

**ЗАВДАННЯ
НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНКИ**

Андрійчук Валерії Анатоліївни

1. Тема роботи: “Облік, аудит та економічний аналіз розрахунків з оплати праці”,

керівник роботи: доктор філософії PhD, асист. Кузьмін Т.Л.

2. Перелік питань, які потрібно розробити:

- дослідити соціально-економічну сутність розрахунків із оплати праці підприємства;
- використати основні завдання та функції обліку, аудиту та економічного аналізу розрахунків з оплати праці;
- вивчити нормативно-правове забезпечення розрахунків із оплати праці;
- сформувати документальне оформлення із оплати праці досліджуваного підприємства;
- визначити синтетичний та аналітичний облік розрахунків із оплати праці;
- розкрити організацію та методику аудиту розрахунків із оплати праці досліджуваного підприємства;
- здійснити оцінку складу, руху та забезпеченості трудових ресурсів досліджуваного підприємства;
- провести аналіз ефективності виплат працівникам підприємства;

– розробити напрямки поліпшення продуктивності праці досліджуваного підприємства.

3. Дата видачі завдання 04.12.2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	17.02.2025 р.	Виконано Мисел
2	РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	18.03.2025 р.	Виконано Мисел
3	РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМКИ ПОЛІПШЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	21.04.2025 р.	Виконано Мисел

Студент

Валерія АНДРІЙЧУК

Керівник роботи

Тетяна КУЗЬМІН

ВІДГУК

на кваліфікаційну роботу

студентки четвертого курсу групи ОО-42

Андрійчук Валерії Анатоліївни

на тему:

“Облік, аудит та економічний аналіз розрахунків з оплати праці”

Одним із ключових напрямів бухгалтерського обліку на підприємстві є організація процесу нарахування, обліку та своєчасної виплати заробітної плати працівникам. Даний процес є не лише важливою складовою внутрішньогосподарської діяльності, а й суттєвим фактором мотивації персоналу, забезпечення соціальних гарантій і стабільності трудових відносин. Для ефективного функціонування суб'єкта господарювання необхідно забезпечити повноту, достовірність та своєчасність обліку витрат на оплату праці, а також здійснювати глибокий економічний аналіз використання трудових ресурсів. Важливою складовою є також аудит розрахунків з оплати праці, що дозволяє своєчасно виявляти порушення, попереджати ризики та підвищувати прозорість фінансової діяльності підприємства. Саме тому питання обліку, аудиту та економічного аналізу розрахунків із заробітної плати є вкрай актуальними, що й обумовлює вибір теми дипломної роботи та її практичну значущість.

Кваліфікаційна робота виконана відповідно до мети та завдань на основі використання матеріалів діяльності ТОВ «Ардор-Трейд» за 2023-2024 рр. Метою роботи є дослідження, узагальнення та висвітлення теоретичних, методичних і практичних засад обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення роботи доведені до прикладних рекомендацій і можуть бути впроваджені в діяльність ТОВ «Ардор-Трейд».

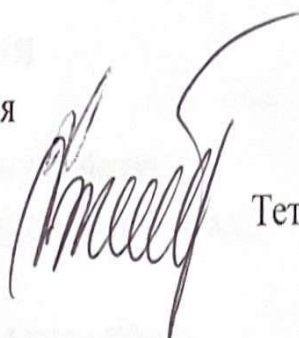
Робота написана економічно грамотно, тему розкрито повністю, наведено вагомі пропозиції та рекомендації. Висновки, запропоновані автором, відображають увесь зміст опрацьованого матеріалу, містять чітко визначену позицію. Основні теоретичні положення дослідження, висновки й рекомендації сприятимуть покращенню облікової роботи підприємства.

Кваліфікаційна робота Андрійчук Валерії Анатоліївни на тему “Облік,

аудит та економічний аналіз розрахунків з оплати праці” виконана на відповідному рівні щодо даного виду робіт, допускається до захисту, а її автор заслуговує присудження кваліфікації бакалавра з обліку і оподаткування.

Науковий керівник:

Доктор філософії PhD,
асистент кафедри обліку і оподаткування
Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника



Тетяна КУЗЬМІН

13» травня 2025 р.

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу
студентки четвертого курсу групи ОО-42

Андрійчук Валерії Анатоліївни

на тему:

“Облік, аудит та економічний аналіз розрахунків з оплати праці”

Актуальність теми. Організація обліку, аудиту та аналізу розрахунків із заробітної плати працівників є невід’ємною складовою господарської діяльності будь-якого суб’єкта господарювання. Заробітна плата виступає основним джерелом доходу для персоналу підприємства, а її нарахування та виплата дозволяє здійснювати контроль за ефективністю використання трудових ресурсів у процесі виробництва. Водночас вона слугує потужним інструментом впливу в системі управління економікою підприємства.

Рівень розвитку соціально-трудових відносин значною мірою визначається обсягом виплат працівникам. Для поліпшення цих відносин система формування грошових доходів у суспільстві повинна базуватися на реальній вартості праці. Це дасть змогу подолати наявні диспропорції на ринку праці та підвищити мотивацію працівників. Заробітна плата була й залишається ключовим елементом господарської діяльності: її розмір залежить від таких чинників, як продуктивність праці, ефективність виробництва, конкурентоспроможність продукції та в підсумку – впливає на загальний рівень життя населення.

Якість проведеного аналізу проблеми зумовлюється ґрунтовним обґрунтуванням теоретичних і методичних засад організації обліку, аудиту та економічного аналізу розрахунків з оплати праці. У дослідженні комплексно розглянуто механізми нарахування заробітної плати, контролю за її виплатою та оцінки ефективності використання трудових ресурсів. Робота відзначається логічною структурою викладення матеріалу, чітко сформульованими метою та завданнями, які реалізовані через обґрунтовані висновки і практичні рекомендації, що можуть бути впроваджені у господарську діяльність підприємства.

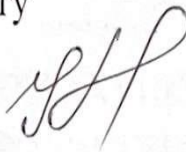
Практичне значення роботи полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані у фінансово-господарській діяльності у ТОВ «Ардор-Трейд».

Оцінка кваліфікаційної роботи. Робота написана економічно грамотно, тему розкрито повністю. Висновки, запропоновані автором, відображають увесь зміст опрацьованого матеріалу, містять чітко визначену позицію. Розроблені автором пропозиції мають можливість практичного застосування в організації обліку, аудиту та аналізу діяльності об'єкта дослідження.

Загальний висновок. Кваліфікаційна робота Андрійчук Валерії Анатоліївни на тему "Облік, аудит та економічний аналіз розрахунків з оплати праці" виконана на відповідному рівні щодо даного виду робіт, допускається до захисту, а її автор заслуговує присудження кваліфікації бакалавра з обліку і оподаткування.

Рецензент:

Кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту і маркетингу
Прикарпатського національного
університету імені Василя Стефаника



Уляна САВКІВ

"23" травня 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	12
1.1 Соціально-економічна сутність розрахунків із оплати праці підприємства .	12
1.2 Форми, системи та види розрахунків із оплати праці	17
1.3 Нормативно-правове забезпечення розрахунків із оплати праці	23
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	29
2.1 Документальне оформлення із оплати праці досліджуваного підприємства	29
2.2 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків із оплати праці	35
2.3 Організація та методика аудиту розрахунків із оплати праці досліджуваного підприємства.....	41
РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМКИ ПОЛІПШЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	46
3.1 Оцінка складу, руху та забезпеченості трудових ресурсів досліджуваного підприємства.....	46
3.2 Аналіз ефективності виплат працівникам підприємства	51
3.3 Напрямки поліпшення продуктивності праці досліджуваного підприємства.....	57
ВИСНОВКИ	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	67
ДОДАТКИ	71

ВСТУП

Актуальність теми. Актуальність теми обліку, аудиту та економічного аналізу розрахунків з оплати праці зумовлена зростаючим значенням ефективного управління трудовими ресурсами в умовах сучасної ринкової економіки. Заробітна плата є не лише основною формою матеріального стимулювання працівників, але й вагомим елементом витрат підприємства, що безпосередньо впливає на його фінансову стабільність та конкурентоспроможність. У зв'язку з цим, точність і прозорість нарахування заробітної плати, дотримання вимог законодавства та своєчасність розрахунків із працівниками мають надзвичайно важливе значення для забезпечення соціальної справедливості та запобігання трудовим конфліктам.

В умовах частих змін у податковому та трудовому законодавстві України особливої уваги потребують питання організації належного бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці. Аудит цих операцій дозволяє своєчасно виявити порушення, мінімізувати ризики та вдосконалити процеси управління персоналом. Економічний аналіз, у свою чергу, сприяє прийняттю обґрунтованих управлінських рішень щодо оптимізації фонду оплати праці, що забезпечує не лише підвищення ефективності використання ресурсів підприємства, а й його сталий розвиток.

Об'єктом дослідження виступають фінансово-господарські процеси, пов'язані з веденням обліку, проведенням аудиту та оцінюванням ефективності розрахунків із виплат працівникам у ТОВ «Ардор-Трейд».

Предметом дослідження є науково-методичні підходи та організаційні принципи обліку, контролю й аналізу розрахунків із заробітної плати на підприємстві, що спеціалізується на роздрібній торгівлі будівельною продукцією, а також на наданні супутніх послуг з комерційною метою.

Метою цього дослідження є комплексне вивчення системи обліку, аудиту та економічного аналізу розрахунків з оплати праці працівників підприємства, а

також зіставлення теоретичних засад із їхнім практичним застосуванням. Для реалізації поставленої мети необхідно виконати такі **завдання**:

- дослідити соціально-економічну сутність розрахунків із оплати праці підприємства;
- виокремити форми, системи та види розрахунків із оплати праці;
- вивчити нормативно-правове забезпечення розрахунків із оплати праці;
- сформувати документальне оформлення із оплати праці досліджуваного підприємства;
- визначити синтетичний та аналітичний облік розрахунків із оплати праці;
- розкрити організацію та методику аудиту розрахунків із оплати праці досліджуваного підприємства;
- здійснити оцінку складу, руху та забезпеченості трудових ресурсів досліджуваного підприємства;
- провести аналіз ефективності виплат працівникам підприємства;
- розробити напрямки поліпшення продуктивності праці досліджуваного підприємства.

Під час написання кваліфікаційної роботи було застосовано ряд **методів** дослідження: діалектичний метод наукового пізнання, який використовувався для вивчення природи заробітної плати з метою визначення її внутрішніх зв'язків із соціально-економічними процесами; метод синтезу, який слугував для аналізу та виявлення взаємозв'язків між суб'єктами трудових відносин, що дозволяло краще зрозуміти їхню взаємодію та вплив на формування заробітної плати; графічний метод, який використовувався для візуалізації та наочного представлення отриманих результатів, що допомогло спростити їх сприйняття та аналіз; абстрактно-логічний метод, що був застосований для узагальнення висновків, розробки рекомендацій і формулювання висновків на основі зібраних даних та проведеного аналізу.

Практичне значення. Результати проведеного дослідження мають високу практичну цінність і акцентують на важливості подальшого розвитку та

вдосконалення системи розрахунків із заробітної плати. Урахування цих факторів у майбутньому сприятиме покращенню ефективності управління кадрами та забезпечить стабільне функціонування підприємства. Отримані результати можуть бути ефективно реалізовані на практиці в ТОВ «Ардор-Трейд».

Апробація результатів. Результати дослідження були представлені на II Міжнародній науково-практичній конференції «Сталий розвиток економіки, підприємств та суспільства» (м. Івано-Франківськ, 10-11 квітня 2025 р.).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота включає вступ, три розділи, висновки та рекомендації, перелік використаних джерел і додатки. Загальний обсяг роботи – 68 сторінок, вміщуючи 8 таблиць, 7 рисунків і 1 додаток. Список літератури містить 44 джерела.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Соціально-економічна сутність розрахунків із оплати праці підприємства

Заробітна плата відіграє важливу роль у розвитку різних сфер життя в умовах сучасної економіки завдяки своїм особливостям. Як соціально-економічна категорія, вона формує платоспроможний попит, а її рівень безпосередньо впливає на рівень життя населення. Заробітна плата є ефективним засобом мотивації працівників до підвищення продуктивності праці, а також має значний вплив на соціально-економічний прогрес країни загалом.

Ця категорія має важливе значення як для працівника, так і для підприємства. Для працівника заробітна плата є основним джерелом доходу, а для підприємства – суттєвою статтею витрат, що включає вартість готової продукції, виконаних робіт чи наданих послуг.

Враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що поняття заробітної плати є надзвичайно важливим і має численні аспекти, тому його варто вивчати з різних джерел. Сьогодні через різноманітні наукові погляди дослідників існує безліч інтерпретацій природи заробітної плати.

Зокрема, згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата визначається як винагорода, зазвичай у грошовій формі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. Таке ж визначення заробітної плати наводиться і в Кодексі законів про працю: «заробітна плата – це винагорода, зазвичай у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [2].

Поняття «заробітна плата» також регулюється міжнародними актами, зокрема, конвенціями та рекомендаціями Міжнародної організації праці

(МОП). Згідно зі статтею 1 Конвенції МОП №95 про захист заробітної плати, термін «заробітна плата» охоплює будь-яку винагороду або заробіток, що можуть бути виражені в грошовій формі, та встановлені угодою або національним законодавством, які роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові за виконану або майбутню роботу, а також за надані або майбутні послуги на підставі письмового чи усного трудового договору [3].

Також, відповідно до ПСБО 26 «Виплати працівникам», визначається термін «виплати працівника», а саме: «поточні виплати працівникам – це виплати, які мають бути сплачені в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення місяця, в якому працівник виконував відповідну роботу» [4].

Поняття «заробітна плата» не лише згадується в юридичних актах, але й привертає увагу численних вчених, як українських, так і зарубіжних. Серед них дослідження цієї теми проводили Ф. Ф. Бутинець, Л. М. Яременко, А. М. Колот, С. В. Васильчак, К. Ф. Брезицька, А. В. Калина, В. Г. Золотогоров, Н. М. Жидовська, Н. Пашута, С. В. Мочерний, І. Л. Петрова та інші науковці.

Зокрема, Ф. Ф. Бутинець дає таке визначення заробітної плати: це оплата праці найманих працівників, яка відображає перетворену форму вартості і ціни робочої сили [5, с. 116]. Водночас, О. В. Дубовська вважає, що заробітна плата є грошовим виразом вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги, з метою стимулювання досягнення бажаного рівня продуктивності праці [6, с. 25].

Л. М. Яременко також підтримує схожий підхід і визначає заробітну плату як частину вартості у грошовій формі, яка, в процесі розподілу, надходить працівникам в залежності від кількості та якості їхньої праці [7].

А. М. Колот надає власне визначення цієї категорії, розглядаючи її як економічну сутність, що відображає взаємини між власником підприємства та найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості. У його трактуванні заробітна плата є елементом ринку праці і виступає ціною, за якою працівник продає свою робочу силу [8, с. 98].

К. Ф. Брезицька пропонує найбільш вичерпне визначення поняття "заробітна плата", аналізуючи його з кількох аспектів. Вона визначає заробітну плату як плату за працю, при цьому її величина встановлюється як ціна праці, що формується на ринку праці через взаємодію попиту на конкретні види праці та її пропозиції. Також заробітна плата розглядається як винагорода, виражена в грошовій формі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові відповідно до трудового договору за виконану роботу [9, с. 30].

А. В. Калина висловлює думку, що заробітна плата є частиною доданої вартості в грошовій формі, яка в результаті її розподілу надходить працівникам залежно від кількості та якості витраченої ними праці [10, с. 72]. Згідно з точкою зору С. В. Васильчака, заробітна плата є будь-яким заробітком, вираженим у грошах, який за умовами трудового договору виплачується працівникові власником чи уповноваженим ним органом за виконану роботу або надані послуги [11, с. 154].

С. В. Мочерний стверджує, що заробітна плата є грошовим виразом вартості і ціни товару – робочої сили, при цьому вона враховує частково результативність її використання [12, с. 64]. Схожі погляди має і Л. П. Швець, який визначає заробітну плату як елемент витрат виробництва, що водночас є основним чинником матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих результатів праці [13, с. 42].

Н. М. Жидовська дає таке визначення поняття «заробітна плата»: «це будь-яка винагорода або заробіток, що виражається в грошах і виплачується підприємцем за виконану або майбутню працю, а також за послуги, які вже надані або мають бути надані» [14, с. 178].

Систематизацію різних трактувань поняття «заробітна плата» представлено у таблиці 1.1.

Після аналізу нормативно-правових та наукових джерел можна зробити висновок, що заробітна плата – це винагорода, зазвичай виражена в грошах, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу відповідно до трудового договору. Вона є оплатою за найману працю,

що відображає перетворену форму вартості та ціни праці з однієї сторони, а з іншої – є складовою частиною виробничих витрат для підприємства.

Таблиця 1.1

Інтерпретація сутності заробітної плати в теоретичному контексті

№	Джерело	Визначення
1.	Кодекс законів про працю України	Заробітна плата – це грошова винагорода, яку працівник отримує від роботодавця за виконану роботу, що охоплює як обов’язкові виплати згідно з трудовим договором, так і додаткові нарахування, що визначаються правами роботодавця.
2.	Закон України «Про оплату праці»	Заробітна плата – це грошова винагорода, що виплачується працівникові роботодавцем або уповноваженим органом за виконану роботу відповідно до умов трудового договору.
3.	П(С)БО 26 «Виплати працівникам»	Поточні виплати працівникам – це всі виплати, що нараховуються працівникам (за винятком компенсацій при звільненні та виплат у формі власного капіталу) і підлягають повній сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення звітного місяця.
4.	Концепція МОП № 95	Оплата праці – це грошова винагорода, встановлена трудовим договором або національним законодавством, яку роботодавець нараховує працівникові за виконану або заплановану роботу відповідно до письмової чи усної угоди про надання послуг.
5.	Бутинець Ф. Ф.	Заробітна плата – це форма оплати праці найманих працівників, яка виступає трансформованим вираженням вартості та ціни робочої сили.
6.	Колот А. М.	Заробітна плата є економічною категорією, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником у процесі розподілу новоствореної вартості і водночас виступає елементом ринку праці, що визначає ціну, за якою працівник продає свою робочу силу.
7.	Дубовська О. В.	Заробітна плата – це грошова форма оцінки вартості робочої сили, яка виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги. Основною метою такої виплати є мотивація працівника до підвищення продуктивності праці.
8.	Крупка Я. Д.	Заробітна плата є економічною категорією, яка відображає взаємозв’язок між власником підприємства (організації, установи) або його представником і найманим працівником у процесі розподілу вартості створеної продукції або отриманого доходу.
9.	Швець Л. П.	Заробітна плата є частиною витрат на виробництво і одночасно основним чинником, який стимулює працівників до досягнення високих результатів праці через матеріальну зацікавленість.
10.	Яременко Л. М.	Заробітна плата – це грошова частина вартості, яка внаслідок її розподілу виплачується працівникам залежно від обсягу та якості виконаної ними роботи.

Для підприємства заробітна плата є важливим показником, оскільки витрати на оплату праці складають значну частину загальних витрат. Збільшення цих витрат може призвести до зниження прибутку підприємства.

Крім того, заробітна плата є основним чинником, який забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високих якісних результатів.

Суб'єкти господарювання встановлюють такі принципи визначення різновидів заробітної плати працівників:

1. Розмір заробітної плати залежить від складності виконуваних завдань, професійних навичок і кваліфікації працівника. Таким чином, працівники, що виконують більш складні завдання та мають вищий рівень кваліфікації, отримують більшу оплату за свою працю.

2. Розмір заробітної плати залежить від умов праці, її тяжкості та шкідливості для здоров'я. Праця в складних і шкідливих умовах оплачується на вищому рівні. Цей принцип враховує вплив умов праці на здоров'я працівників.

3. Розмір заробітної плати залежить від результатів діяльності підприємства загалом. Тобто, працівники можуть отримувати бонуси або премії, залежно від ефективності роботи підприємства та їхнього особистого внеску в загальний успіх компанії.

З цього можна зробити висновок, що рівень заробітної плати безпосередньо залежить від кваліфікації працівника. Чим вищий рівень професійної підготовки та кваліфікації, тим більша буде заробітна плата. Для працівника заробітна плата є не тільки джерелом доходу, але й можливістю отримати соціальне страхування, що доступне лише при офіційному працевлаштуванні.

Перевагами офіційного працевлаштування є, в першу чергу, економічні та соціальні гарантії. Офіційно працевлаштований працівник може розраховувати на мінімальну гарантовану заробітну плату, що виплачується не рідше двох разів на місяць. Оплата за фактично відпрацьований час у першій половині місяця повинна бути не меншою за тарифну ставку. Заробітна плата за час щорічної відпустки виплачується перед її початком. Крім того, офіційно працевлаштовані працівники мають право на оплату лікарняного, можливість дострокового виходу на пенсію через шкідливі умови праці, скорочений робочий день або тиждень у разі таких умов, відпочинок у вихідні та святкові

дні, відмову від понаднормових робіт за бажанням, а також право на допомогу в разі безробіття та соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань. Офіційно працевлаштованим працівникам також гарантовано захист від незаконного звільнення. З усіх цих причин важливо обирати офіційне працевлаштування.

1.2 Форми, системи та види розрахунків із оплати праці

У сучасних умовах економічного розвитку питання, що стосуються систем оплати праці, набувають особливої актуальності для ефективного управління ресурсами підприємств і створення сприятливих умов для працівників. Виділення та раціональне використання різноманітних форм і методів оплати праці є важливою задачею для керівництва підприємств, організацій та державних структур. Системи оплати праці безпосередньо впливають на мотивацію працівників, формування їхнього інтересу до досягнення високих результатів та забезпечення стабільності на ринку праці.

Визначення видів і форм оплати праці, а також різних систем розрахунків є критично важливим для підприємств в умовах конкуренції, де ефективне управління персоналом є вирішальним фактором успіху. Залежно від особливостей галузі, специфіки підприємства та управлінської стратегії, розробляються та впроваджуються різні підходи до оплати праці, що враховують як соціальні, так і економічні аспекти [15, с. 47]. В цьому контексті важливо вивчати основні принципи та тенденції розвитку систем оплати праці для забезпечення ефективної діяльності підприємств у сучасних умовах.

Згідно з чинними нормативно-правовими актами, винагорода на підприємствах поділяється на основну, додаткову, а також на різні заохочувальні та компенсаційні виплати, що ілюструється на рис. 1.1.

Основна заробітна плата підприємства є компенсацією за виконану роботу працівником, з урахуванням таких факторів, як відпрацьований час, обсяг виробітку, виконані обов'язки, надані послуги та інші аспекти. У

структурі основної заробітної плати враховується погодинна оплата праці та виплати за відрядження.

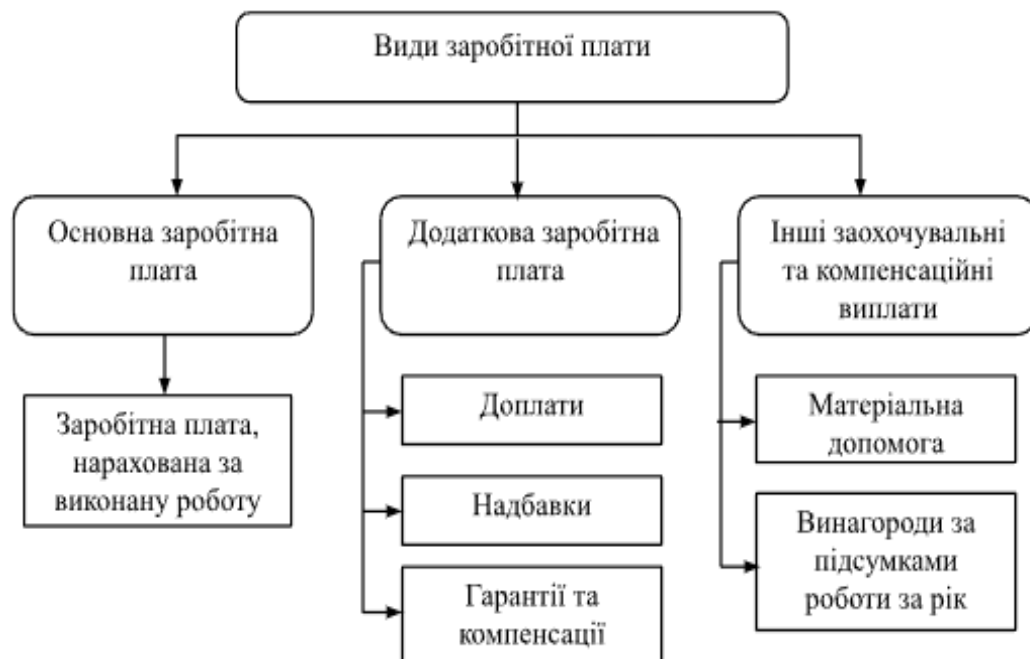


Рис. 1.1 Ключові види заробітної плати

Додаткова заробітна плата на підприємстві передбачає винагороду за додаткові зусилля та високий рівень виконання завдань працівником. Ця форма оплати включає бонуси, премії, винагороди за досягнення конкретних цілей або значний внесок у роботу колективу чи підприємства. Додаткова заробітна плата виступає як мотиваційний інструмент для підвищення продуктивності працівників і досягнення високих результатів у їхній професійній діяльності [16, с. 19].

Інші компенсаційні та заохочувальні виплати на підприємстві охоплюють різноманітні винагороди та компенсації, які не входять до складу основної або додаткової заробітної плати. Це можуть бути такі виплати, як допомога на медичне страхування, матеріальна допомога у разі особливих обставин у житті працівника або інші форми винагороди за виконання специфічних завдань чи досягнення встановлених цілей. Такі компенсації та заохочення мають на меті покращити добробут працівників і підвищити їх мотивацію.

Організація заробітної плати та встановлення її рівня є основою соціально-трудових відносин у суспільстві, оскільки враховує інтереси всіх учасників трудового процесу [17, с. 72]. Структура заробітної плати на підприємстві визначається залежно від обраного методу обліку, який може включати стабільну частину (таку як тарифи та оклади) або змінну частину (наприклад, відрядний виробіток і премії).

Системи оплати праці та її різні форми взаємодіють між собою, створюючи механізм, за допомогою якого визначається розмір заробітної плати для кожного працівника підприємства. Ця система є набором правил, розроблених відповідно до законодавчих та інших нормативних актів, і забезпечує узгодженість між рівнем оплати праці та винагородою за неї.

Основним показником для оцінки продуктивності праці є обсяг виробленої продукції або наданих послуг та витрачений робочий час, який працівник фактично відпрацював в організації. У цьому випадку витрати на оплату праці визначаються за двома основними формами заробітної плати в рамках тарифної системи: відрядною оплатою праці та погодинною заробітною платою.

На вищезгаданих показниках базуються дві системи оплати праці, що входять до тарифної системи: погодинна та відрядна. Тарифна система є набором нормативних стандартів, які забезпечують ефективний і справедливий механізм оплати праці. Вона включає встановлення кваліфікаційних розрядів та відповідних розцінок, призначення на посади, регулювання посадових обов'язків, визначення умов виконання різних видів робіт, а також врахування специфіки галузі та інших факторів. Інакше кажучи, її основне завдання полягає в розподілі робіт, оцінці їх складності та визначенні кваліфікаційних вимог до працівників [18, с. 44].

Відрядна форма оплати праці передбачає виплату згідно з установленими стандартами та ставками, що визначаються тарифним розрядом працівників, відповідно до складності виконуваних завдань. Основною умовою використання цієї системи є наявність кількісних показників праці, які

безпосередньо прив'язані до конкретного працівника, і їх облік дозволяє ефективно управляти процесами та стимулює зростання виробництва. Застосування цієї форми вимагає наявності чітко визначених виробничих стандартів, які не повинні призводити до погіршення якості продукції, порушень технічного характеру.

У системі оплати праці за відрядною формою розрахунки здійснюються на основі встановлених відрядних розцінок для кожної одиниці виготовленої продукції або виконаної роботи. Кожен із варіантів цієї системи має свої особливості:

- пряма відрядна заробітна плата розраховується за фіксованою ставкою, встановленою на підприємстві для кожної виробленої одиниці;
- непряма відрядна робота визначається як заробіток допоміжних працівників, які обслуговують основних працівників;
- відрядно-преміальна система включає заробіток за відрядними розцінками та премії за виконання або перевищення завдань;
- відрядно-прогресивна оплата об'єднує заробіток за фактично вироблену продукцію, оплачувану за базовою ставкою, та додаткове виробництво, яке перевищує норму, і оплачується за вищими ставками;
- акордна система розрахунків передбачає оплату за весь комплекс виконаних робіт, а не за окремі одиниці продукції [19, с. 205].

Системи оплати праці, що можуть бути використані на підприємствах, зображені на рисунку 1.2.их норм або надмірних витрат сировини та енергії.

У системі погодинної оплати праці працівникам виплачується заробіток за погодинною тарифною ставкою, яка залежить від кількості відпрацьованого часу та рівня кваліфікації, що визначається тарифним розрядом. Погодинна заробітна плата є зручним варіантом для робіт, які не мають чіткої стандартизації або часто змінюються, наприклад, обслуговування обладнання, ремонт, внутрішні перевезення та науково-дослідні роботи. Використання погодинної оплати є оптимальним для виконання таких завдань, на відміну від

відрядної оплати. Для менеджерів, спеціалістів та службовців погодинна заробітна плата зазвичай базується на місячному окладі.

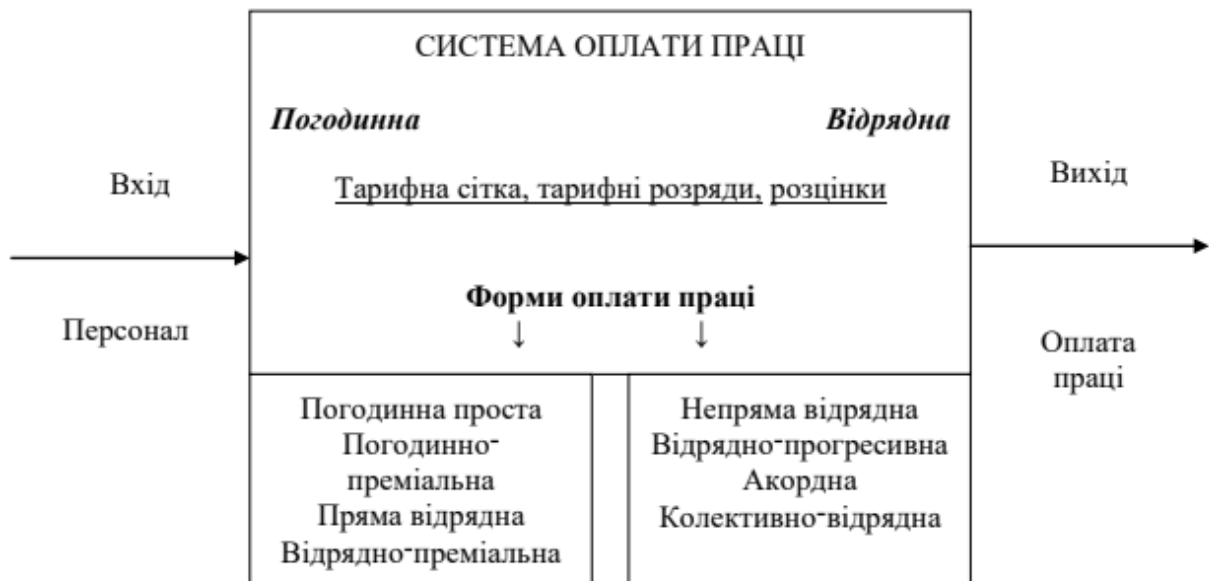


Рис. 1.2 Системи та форми оплати праці

Кожна з форм заробітної плати має різні системи оплати праці, які підходять для різних організаційно-технологічних умов виробництва. Тому при виборі форми оплати праці важливо враховувати специфіку роботи працівників і відповідно вибирати систему оплати. Варто зазначити, що існує нормативно-правова база, яка регулює процес обліку та нарахування заробітної плати, що сприяє ефективному виконанню цього процесу.

Для ефективної організації оплати праці необхідно дотримуватися низки принципів. Принцип оплати, що базується на витратах та результатах, є основою системи оплати праці і визначає зв'язок між витратами підприємства на оплату праці та конкретними досягнутими результатами працівників. Цей принцип полягає в тому, що заробітна плата повинна відображати як кількість, так і якість внеску працівника у виробничий процес.

Одним із аспектів цього принципу є врахування трудових витрат підприємства, таких як заробітна плата, соціальні виплати, страхування та інші

витрати, пов'язані з трудовою діяльністю. Розрахунок оплати праці ґрунтується на витратах, які підприємство несе для утримання працівника.

Принцип підвищення заробітної плати залежно від ефективності діяльності є ключовою стратегією в системі оплати праці, спрямованою на заохочення працівників до досягнення кращих результатів і збільшення продуктивності. Цей принцип передбачає, що розмір оплати має безпосередньо залежати від ефективності праці та внеску працівника в загальний успіх підприємства [20, с. 251].

Основна ідея полягає в тому, що працівники, які досягають високих результатів або роблять вагомий внесок у розвиток компанії, повинні отримувати підвищену заробітну плату. Це може включати премії за досягнення встановлених цілей, бонуси за перевищення норм або інші форми заохочень, що стимулюють зростання ефективності.

Принцип випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням середньої заробітної плати є стратегічним підходом у системі оплати праці, що спрямований на забезпечення не тільки поліпшення рівня заробітку працівників, але й врахування та стимулювання позитивних тенденцій у зростанні продуктивності.

Згідно з цим принципом, рівень заробітної плати повинен зростати швидше за середній, якщо працівник досягає вищих результатів у продуктивності. Механізм стимулювання може включати регулярні перегляди заробітної плати залежно від виконаних завдань і досягнутих результатів, бонуси за перевищення нормативів або інші форми винагороди, що сприяють збільшенню продуктивності праці.

Аналіз різних видів, форм та систем розрахунків із оплати праці підкреслює комплексність цього економічного питання і його важливість для взаємин між працівниками та роботодавцями. Розглянуті форми оплати, такі як відрядна і погодинна, демонструють різноманітність підходів, спрямованих на врахування специфіки виробничих умов і завдань працівників.

Важливо зазначити, що системи оплати праці тісно пов'язані з організаційно-технологічними умовами підприємства і відіграють критичну роль у мотивації працівників, сприяючи їхнім зусиллям досягати високих результатів. Розгляд принципів оплати праці, таких як оплата за витратами та результатами, підвищення рівня оплати на основі зростання ефективності діяльності, а також випереджаюче зростання продуктивності праці, демонструє необхідність застосування збалансованих та справедливих підходів для ефективного регулювання цих аспектів.

1.3 Нормативно-правове забезпечення розрахунків із оплати праці

Перехід до ринкової економіки в країні спричиняє низку змін і трансформацій, які повинні враховувати інтереси як окремих осіб, так і суспільства в цілому. У рамках соціально-економічних аспектів цього переходу особливе місце займають елементи соціально-трудових відносин, такі як охорона праці, рівень зайнятості та особистісний розвиток працівників. Основні питання зосереджуються на регулюванні організаційної структури, ефективності діяльності та системи оплати праці.

Заробітна плата та її виплата працівникам у сучасних умовах є складною категорією, оскільки умови праці та різноманітні інтереси працівників відображають усі аспекти соціально-трудових відносин, включаючи досягнення та проблеми. Оплата праці є важливим індикатором, оскільки вона безпосередньо відображає соціальний та економічний стан країни та взаємопов'язана з рівнем продуктивності праці.

Заробітна плата підлягає нормативно-правовому регулюванню, яке визначається сукупністю правових актів, що формують правову основу для системи контролю та обліку оплати праці. Питання, що стосуються нормативно-правового регулювання заробітної плати, мають велике значення, оскільки ці норми встановлюють порядок і рівень її виплати. Це є надзвичайно

важливим, оскільки відповідальність за створення справедливої та ефективної системи оплати праці покладається на правові акти.

В Україні нормативно-правове регулювання оплати праці працівників здійснюється на трьох рівнях: макрорівні, мезорівні та мікрорівні. На макрорівні розробляються та приймаються загальні нормативні акти, що визначають оплату праці на національному рівні. Мезорівень включає регіональні та галузеві нормативи, які конкретизують загальні положення національного рівня. Мікрорівень охоплює окремі організації та підприємства, де регулюються питання оплати праці для конкретних працівників і колективів. Така багаторівнева система дозволяє адаптувати правове регулювання до різних умов і рівнів ринку праці.

Відповідно до статті 43 Конституції України, кожен громадянин має право на працю, що передбачає можливість заробляти на життя працею, яку він обирає за власним бажанням або на яку добровільно погоджується. Конституційні норми, викладені в статтях 44–46, регулюють питання праці та соціального захисту працівників [21]. Ці положення гарантують працівникам захист їхніх економічних та соціальних прав, а також право на відпочинок і соціальний захист. Така правова база закріплює основні принципи соціальних відносин у сфері праці, забезпечуючи громадянам України не лише право на працю, але й належний рівень соціального захисту.

Кодекс законів про працю України встановлює правові основи та гарантії для реалізації права громадян на використання своїх здібностей у продуктивній та творчій праці. Цей нормативно-правовий акт регулює права та обов'язки як працівників, так і роботодавців, визначає порядок укладення трудових договорів, умови праці, оплату праці та інші аспекти трудових відносин. Він також надає працівникам правовий захист та встановлює механізми для врегулювання трудових конфліктів, щоб забезпечити справедливі і сучасні умови праці [2].

Податковий кодекс України є основним законодавчим актом, який регулює відносини між працівником, суб'єктом господарювання та державою у сфері сплати податків і зборів. Цей кодекс визначає перелік податків та зборів, які підлягають обов'язковій сплаті на території України, а також встановлює порядок стягнення, строки, базу та об'єкти оподаткування [22].

Закон України «Про оплату праці» визначає основні економічні, правові та організаційні принципи оплати праці працівників, які укладають трудові угоди з різними підприємствами, установами та організаціями, незалежно від їх форми власності [1]. Цей закон також охоплює питання виплат за трудовими угодами між окремими громадянами і регулює оплату праці в рамках державного та договірної регулювання.

Основною метою закону є забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати. Він встановлює норми та стандарти для визначення оплати праці, регламентує порядок розрахунку та виплат, а також визначає права та обов'язки як працівників, так і роботодавців у сфері оплати праці. Закон орієнтований на створення справедливих і прозорих умов оплати праці, що відповідають принципам ринкової економіки та забезпечують справедливий розподіл винагороди за виконану роботу.

Закон України «Про відпустки» встановлює важливі державні гарантії, що стосуються права працівників на відпустки. Цей закон регулює умови, тривалість та порядок надання відпусток, які сприяють відновленню працездатності, поліпшенню здоров'я, вихованню дітей, задоволенню особистих потреб та інтересів, а також сприяють всебічному розвитку особистості працівника [23].

Закон визначає права та обов'язки як працівників, так і роботодавців щодо надання та використання відпусток, забезпечуючи законність та справедливість цього процесу. Відпустки розглядаються не тільки як період відпочинку, але й як інструмент, що допомагає покращити якість життя працівників, а також їх фізичне та психологічне благополуччя. Закон створює основи для забезпечення гідних умов праці та відпочинку, що сприяє загальному добробуту колективу.

Закон України «Про охорону праці» є основним правовим актом, який регулює ключові положення щодо реалізації громадянами свого конституційного права на охорону життя та здоров'я під час трудової діяльності. Цей закон визначає обов'язки роботодавців та права працівників щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці [24].

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» є важливим правовим актом, що регламентує норми та процедури збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [25]. Він визначає правові та організаційні основи цього виду соціального страхування, а також встановлює умови, порядок нарахування, сплати та повноваження органів, відповідальних за збір та облік внеску.

У таблиці 1.2 представлена коротка характеристика нормативно-правових актів, що визначають порядок обчислення та обліку заробітної плати. Ці документи складають правову основу для регулювання оплати праці та забезпечують чітко встановлені норми й процедури, що стосуються виплати заробітної плати працівникам. Вони охоплюють різні аспекти, такі як робочий час, тарифікацію, гарантії, соціальні виплати та інші елементи, що сприяють створенню справедливої та організованої системи оплати праці.

Для правильного організування розрахунків із заробітної плати суб'єкт господарювання розробляє внутрішні накази та розпорядження, які регламентують операції, пов'язані з оплатою праці. Відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», існує поняття «облікова політика» [26], що охоплює сукупність принципів, методів і процедур, які використовуються для складання та подання фінансової звітності.

Облікова політика є важливим інструментом для формування фінансової звітності і є обов'язковим елементом фінансового обліку. Відповідно до положень цього Закону (ст. 8, п. 5), підприємство самостійно визначає облікову політику на підставі установчих документів за погодженням з власником (власниками) або уповноваженим органом (посадовою особою).

Таблиця 1.2

**Зміст нормативно-правових актів, що регулюють розрахунки з
оплати праці в Україні**

№	Нормативно-правовий документ	Зміст
1.	Кодекс законів про працю України	Закріплені правові основи та заходи, які забезпечують реалізацію прав громадян України на вільне використання своїх здібностей у сфері продуктивної та творчої діяльності
2.	Закон України «Про оплату праці»	Визначено економічні, юридичні та організаційні принципи оплати праці найманих працівників. Ці принципи базуються на укладених трудових договорах з підприємствами, установами, організаціями різних форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами. Їхнє регулювання охоплює як державну, так і договірну сферу оплати праці, спрямовану на забезпечення відтворювальних та стимулюючих функцій
3.	Закон України «Про колективні договори і угоди»	Визначено правові принципи формування, укладання та виконання колективних договорів і угод, спрямовані на полегшення встановлення трудових відносин та врахування соціально-економічних інтересів як працівників, так і роботодавців
4.	Закон України «Про охорону праці»	Регулює основні питання реалізації конституційного права працівників на забезпечення безпеки та охорони життя і здоров'я на робочому місці, а також встановлює норми для створення розумних, безпечних і здорових умов праці. Забезпечує врегулювання відносин між роботодавцями та працівниками в питаннях охорони праці за участю компетентних органів
5.	Закон України «Про відпустки»	Визначено державні гарантії права на відпустку, встановлено умови, тривалість і порядок її надання працівникам з метою відновлення працездатності, поліпшення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення особистих життєвих потреб і інтересів, а також для всебічного розвитку особистості
6.	Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»	Визначено правові та організаційні основи для справляння та розрахунку одноразового внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, встановлено умови та порядок його стягнення і сплати, а також визначено повноваження органу, відповідального за його збір та облік
7.	П(С)БО 26 «Виплати працівникам»	Визначено методичні основи формування облікової інформації про оплату праці, здійснену працівниками, а також її відображення у фінансовій звітності

Основним документом, що регулює методику виплати заробітної плати на підприємстві, визначає розміри основної та додаткової заробітної плати та порядок преміювання працівників, є Положення про оплату праці. У ньому окреслюються такі аспекти:

- загальні принципи системи оплати праці в організації;
- системи та форми оплати праці, застосовувані до різних категорій працівників;
- штатний розклад працівників підприємства;
- структура основної (тарифної) заробітної плати, з уточненням посад, професій, тарифних ставок та окладів, або принципи розрахунку залежно від результатів діяльності працівника та підприємства;
- деталі фіксованих доплат, надбавок та компенсацій, включаючи їх розміри, умови надання та інші важливі моменти.

Отже, для ефективного обліку та правильного відображення інформації про оплату праці в звітності, важливо ретельно організувати процес фіксації цих даних у первинній документації, яка є основою всіх економічних операцій будь-якого суб'єкта господарювання.

РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОБЛІКУ ТА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1 Документальне оформлення із оплати праці досліджуваного підприємства

В сучасних умовах ефективне управління підприємством неможливе без правильно організованого обліку розрахунків з оплати праці. Для підприємств цієї галузі важливо не тільки забезпечити точність і своєчасність обліку, але й створити справедливую та конкурентоспроможну систему оплати праці для працівників. Зважаючи на специфіку споживчої кооперації та її особливості, правильна організація обліку оплати праці є важливим фактором для успіху підприємства. У цьому контексті важливим є впровадження сучасних методів та підходів для організації обліку розрахунків з оплати праці, що сприяє стабільності, розвитку та підвищенню конкурентоспроможності підприємств споживчої кооперації.

Правильна організація облікового процесу є важливою умовою ефективного ведення бухгалтерського обліку. Особливу увагу потрібно приділити розробці методики синтетичного та аналітичного обліку оплати праці, оскільки це дозволить контролювати всі фінансові операції в цій сфері, забезпечить точність обліку та звітності, а також запобіжить можливим помилкам та фінансовим махінаціям.

Синтетичний облік фокусується на загальних даних щодо витрат на оплату праці та загальних сумах заробітної плати. Аналітичний облік надає детальнішу інформацію про структуру та склад витрат на оплату праці, що дозволяє проводити глибший аналіз ефективності підприємства та приймати обґрунтовані управлінські рішення [27, с. 169].

Дослідження організації та методики обліку і аудиту розрахунків з оплати праці було проведено на прикладі діяльності підприємства ТОВ «Ардор-Трейд». Підприємство функціонує в сфері оптової та роздрібної торгівлі

будівельними матеріалами, забезпечуючи постачання продукції як для приватних споживачів, так і для будівельних компаній. Господарська діяльність ТОВ «Ардор-Трейд» відзначається широким залученням трудових ресурсів, що зумовлює необхідність чіткої організації обліку заробітної плати, контролю за нарахуваннями, своєчасного розрахунку податків і зборів, а також внутрішнього аудиту для підтвердження достовірності даних і запобігання можливим порушенням.

На підприємстві впроваджена система методів, способів та заходів, що забезпечують ефективне ведення бухгалтерського обліку та сприяють його розвитку. Наявний бухгалтер, але наказ про облікову політику ще не ухвалено. Організація бухгалтерського обліку лежить на відповідальності власника, який працює у співпраці з бухгалтером.

Для розрахунку заробітної плати в ТОВ «Ардор-Трейд» застосовуються різні форми системи оплати, такі як погодинна, помісячна, за виконану роботу та інші. Також проводяться розрахунки допомоги з тимчасової непрацездатності та заробітної плати за час щорічної відпустки відповідно до чинного законодавства та внутрішніх нормативів підприємства.

Облік особового складу на підприємстві веде бухгалтер, а в його відсутність – уповноважена особа. Функції бухгалтера з розрахунку заробітної плати включають наступне:

1. Розрахунок заробітної плати. Бухгалтер у ТОВ «Ардор-Трейд» відповідає за розрахунок заробітної плати працівників відповідно до умов трудового чи колективного договору. Це включає розрахунок основної заробітної плати, додаткових виплат (премій, бонусів тощо), а також утримання податків і внесків до соціальних фондів.

2. Облік витрат на працю. Бухгалтер веде облік витрат, пов'язаних з оплатою праці, зокрема заробітної плати, відпусток, доплат за понаднормовий час, компенсацій за використання особистого транспорту тощо. Ця інформація використовується для фінансового аналізу та бюджетного планування.

3. Підготовка звітності. Бухгалтер складає фінансові звіти, що відображають витрати на оплату праці. Ці звіти є важливим джерелом інформації для внутрішнього та зовнішнього аудиту, а також для прийняття управлінських рішень.

4. Дотримання вимог законодавства. Бухгалтер повинен забезпечувати дотримання усіх нормативних актів щодо оплати праці, зокрема встановлення мінімальної заробітної плати, розрахунок відпусток, виплату компенсацій за роботу в нічний час чи святкові дні.

5. Ведення кадрової документації. Бухгалтер відповідає за ведення кадрових карток, що містять інформацію про оплату праці, відпустки, компенсації та інші виплати. Ця документація необхідна для внутрішнього контролю та дотримання законодавчих вимог.

До основних типових форм первинної облікової документації, що використовуються для розрахунків з оплати праці ТОВ «Ардор-Трейд», належать наступні документи, зображені на рис. 2.1.

Зокрема, у формі № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу» фіксується інформація про прийом працівника на роботу в підприємство. Цей документ містить основні дані про працівника, такі як ім'я, прізвище, дата народження, адреса, паспортні реквізити та інші ідентифікаційні відомості [28, с. 203]. Також в наказі зазначаються посада, на яку приймається працівник, умови праці (робочий графік, рівень заробітної плати тощо), дата початку роботи та інші важливі деталі, що стосуються прийому на роботу. Цей документ є одним з перших етапів оформлення працівника на підприємстві та засвідчує факт його прийому на роботу.

Форма № П-2 «Особова картка працівника» зазвичай містить повну інформацію про працівника підприємства. Цей документ може включати особисті дані, такі як прізвище, ім'я, по батькові, дата народження, адреса, паспортні реквізити та інші ідентифікаційні відомості. Окрім того, в особовій картці можуть бути вказані відомості про освіту, попередні місця роботи, професійну кваліфікацію, сімейний стан, контактні дані та інша важлива

інформація про працівника. Цей документ є корисним для зберігання та систематизації всієї необхідної інформації про кожного працівника підприємства, що сприяє ефективному управлінню персоналом.

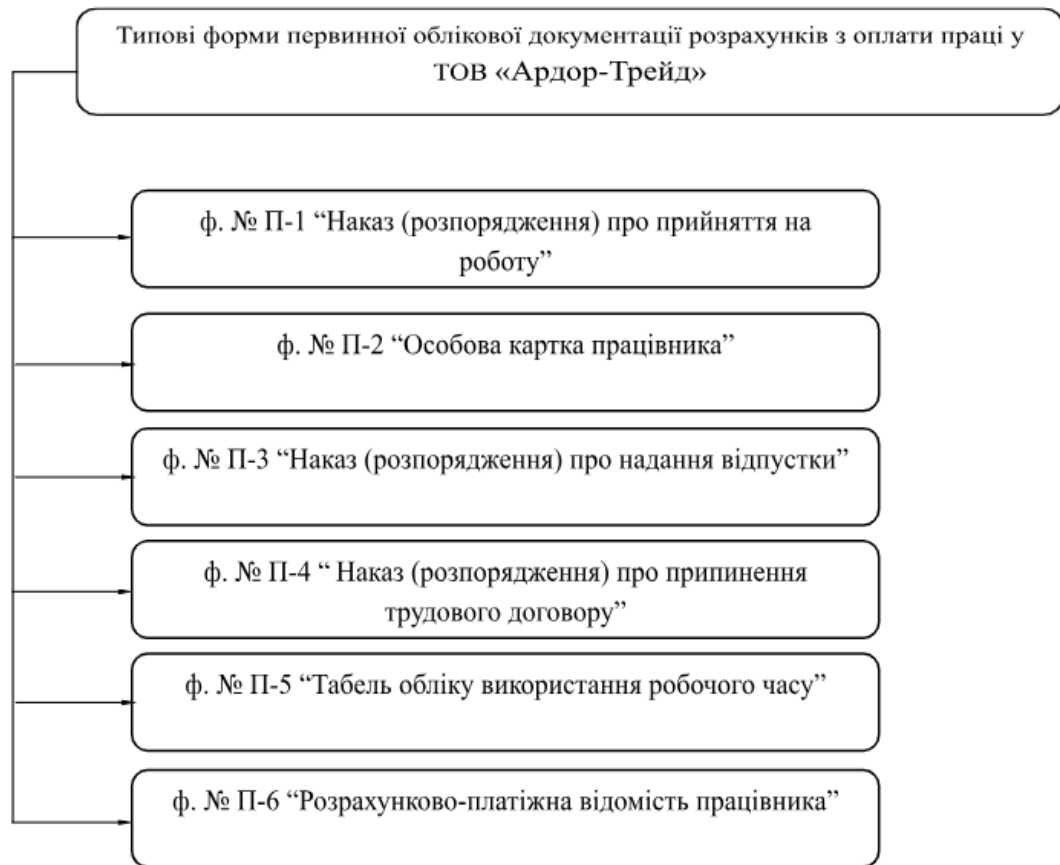


Рис. 2.1. Первинна реєстрація облікових операцій, пов’язаних з нарахуванням та виплатою заробітної плати працівникам ТОВ «Ардор-Трейд»

Форма № П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки» фіксує рішення щодо надання працівнику відпустки на підприємстві. Цей документ містить інформацію про причину та тривалість відпустки, дати її початку та закінчення, а також вказівки щодо оплати відпусткового періоду та інших умов, що регулюються чинним законодавством та внутрішніми правилами підприємства. Він є важливим для організації робочого процесу, планування кадрових ресурсів і забезпечення прав і інтересів як працівника, так і роботодавця [29].

Форма № П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)» фіксує рішення про припинення трудових відносин між працівником та підприємством. Цей документ містить причини припинення трудового договору чи контракту, дату припинення, вказівки щодо виплати заборгованості працівнику, а також інші умови, що можуть виникнути внаслідок цього рішення. Наказ про припинення трудового договору (контракту) є важливим для обох сторін, оскільки регулює юридичні аспекти завершення трудових відносин та встановлює права й обов'язки сторін у процесі припинення співпраці.

Форма № П-5 «Табель обліку використання робочого часу» містить інформацію про робочий час працівників підприємства. У цьому документі фіксуються дані про час приходу та виходу працівників, а також перерви та відпустки, які вони беруть протягом робочого дня або тижня. Табель обліку робочого часу є важливим інструментом для контролю за дотриманням робочого графіку та точного розрахунку заробітної плати. Цей документ дозволяє ефективно обліковувати робочий час працівників і забезпечує дотримання встановлених норм і правил щодо робочого часу на підприємстві.

Форма № П-6 «Розрахунково-платіжна відомість працівника» містить дані про виплати, здійснені працівникові за певний період. Цей документ включає заробітну плату, премії, допомогу та інші нарахування, які були виплачені працівнику за відповідний період. Також можуть бути відображені утримання податків, соціальних внесків та інших обов'язкових платежів. Розрахунково-платіжна відомість служить основою для обчислення суми виплати працівнику та відображає всі складові його доходу за конкретний період часу.

Оперативний облік робочого часу є важливою складовою ефективного управління ресурсами підприємства. Табель обліку робочого часу (форма № П-5) грає важливу роль у цьому процесі, оскільки дозволяє документувати та відстежувати фактичний час, який працівники працюють. Цей документ

містить детальну інформацію про час приходу та виходу працівників, а також про перерви та відпустки, які їм надаються.

Табель обліку робочого часу дозволяє керівництву ефективно планувати робочий час співробітників, контролювати виконання робочого графіку та обчислювати заробітну плату згідно з фактично відпрацьованим часом [30, с. 781]. Окрім того, цей документ є важливим для обліку витрат на працю та внутрішнього контролю за використанням робочого часу на підприємстві. Оперативний облік робочого часу допомагає підприємствам оптимізувати витрати та підвищувати ефективність управління персоналом.

ТОВ «Ардор-Трейд» застосовує автоматизовані системи бухгалтерського обліку та звітності, такі як Мастер: Бухгалтерія та Медок, що дозволяють зменшити обсяг ручної праці та забезпечити точність обліку. Мастер: Бухгалтерія є програмою, яка забезпечує необхідні інструменти для ведення обліку та складання звітності, автоматизуючи численні процеси, зокрема облік нарахувань, матеріальних цінностей та інші. Медок — це програмне забезпечення для обліку фінансових операцій і складання звітів для різних державних органів.

Організація обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах споживчої кооперації є ключовим фактором, що визначає ефективність і стабільність їх діяльності. Належно налаштований облік дозволяє точно відображати всі витрати, пов'язані з оплатою праці, контролювати витрати та забезпечувати ефективне управління бюджетом підприємства. Крім того, правильна організація обліку гарантує дотримання законодавчих вимог і внутрішніх нормативів щодо оплати праці, що забезпечує відповідність діяльності підприємства вимогам регулюючих органів. Такий підхід сприяє зміцненню довіри серед працівників, підвищенню їхнього задоволення від роботи та забезпеченню стабільного розвитку споживчої кооперації як соціально-економічного явища.

2.2 Синтетичний та аналітичний облік розрахунків із оплати праці

У сучасному управлінні підприємствами методика обліку розрахунків з оплати праці є основою для забезпечення ефективного функціонування та розвитку організації. Важливим етапом цього процесу є вибір найбільш підходящої методики обліку, яка дозволяє точно відображати всі витрати на працю та дає змогу здійснювати аналіз їх структури і змін. У цьому контексті методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці є важливим аспектом як для бухгалтерів, так і для керівництва підприємства.

Запровадження сучасних методів обліку вимагає глибокого аналізу всіх аспектів оплати праці, починаючи від основних показників, таких як заробітна плата, і до складніших виплат та витрат, включаючи соціальні виплати, податки та внески. Методика синтетичного обліку дозволяє узагальнювати цю інформацію, що полегшує її аналіз та прийняття управлінських рішень на різних рівнях [31, с. 251]. Водночас аналітичний облік дає змогу детально вивчати кожен елемент витрат на працю з метою їх оптимізації та підвищення ефективності використання ресурсів підприємства.

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці в ТОВ «Ардор-Трейд» ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Цей рахунок узагальнює дані про розрахунки з персоналом, включаючи всі види виплат (зарплату, премії, допомоги та інші нарахування), а також суми, що не були отримані працівниками у встановлений термін (депоновані суми). На дебеті рахунку 66 відображаються нарахування основної та додаткової зарплати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності, а також інших нарахувань (Дт 91; 92; 93; 94 Кт 66). Кредит рахунку фіксує виплату зарплати, премій, допомоги тощо, утримання податків, платежі за виконавчими листами, вартість матеріалів та товарів, отриманих на рахунок зарплати, а також інші утримання з виплат працівникам (Дт 66 Кт 31, 30; 375; 372; 685) [32, с. 802].

Вся загальна інформація щодо виплат працівникам зберігається на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який є пасивним, балансовим та розрахунковим рахунком. Цей рахунок включає три підрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою» – використовується для обліку виплат заробітної плати працівникам. На цей рахунок зараховуються кошти, призначені для виплати заробітної плати, а також суми, що утримуються для сплати податків та інших зобов'язань перед державою;

- 662 «Розрахунки з депонентами» – застосовується для обліку виплат компенсацій та інших платежів, пов'язаних з депонентською діяльністю;

- 663 «Розрахунки за іншими виплатами» – призначений для обліку інших виплат, які не пов'язані із заробітною платою або депонентською діяльністю. На цей рахунок можуть зараховуватися кошти для виплати премій, відпусток, компенсацій та інших виплат [33, с. 201].

Узагальнена інформація щодо даних, що відображаються на рахунках з обліку заробітної плати, наведена в табл. 2.1. Ця таблиця є важливим джерелом для аналізу та моніторингу витрат, пов'язаних з оплатою праці, і містить інформацію про основну заробітну плату, додаткові виплати, а також утримання податків і соціальних внесків.

Обов'язкові утримання – це кошти, які підприємство повинно утримувати з заробітної плати працівника та передавати до державного бюджету. Одним із таких утримань є податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), який нараховується на основі заробітної плати працівника згідно з чинними ставками та податковим законодавством. Підприємство зобов'язане утримувати цей податок із заробітної плати працівника та перераховувати його до державного бюджету. Ставка ПДФО в Україні становить 18%, і цей податок є обов'язковим для всіх фізичних осіб, які отримують доходи в країні.

Податкова соціальна пільга дає можливість платнику податку зменшити суму оподаткованого доходу. Згідно з Податковим кодексом України, існують різні види таких пільг:

Таблиця 2.1

**Використання рахунків для обліку заробітної плати на підприємстві
ТОВ «Ардор-Трейд»**

Рахунок	Назва рахунку	Субрахунок	Назва субрахунку	Призначення
91	Загальновиробничі витрати	911	Заробітна плата загальновиробничих робітників	Рахунок використовується для реєстрації всіх категорій витрат, пов'язаних із заробітною платою, які виплачуються працівникам. Створено підрахунки для різних типів витрат на заробітну плату.
		912	Заробітна плата керівника загальновиробничого призначення	
92	Адміністративні витрати	921	Витрати офісу	Використовується для ведення обліку витрат, пов'язаних із здійсненням управлінської та адміністративної діяльності підприємства. Створено підрахунки для різних категорій адміністративних витрат.
		922	Заробітна плата адміністративного персоналу	
93	Витрати на збут	931	Збутові витрати	Рахунок використовується для реєстрації витрат на рекламу та збут продукції. Створено підрахунки для різних категорій витрат на рекламу та збут.
		932	Заробітна плата збутового персоналу	
94	Інші збутові витрати	941	Комунальні послуги	Рахунок використовується для реєстрації всіх інших операційних витрат, які не належать до заробітної плати та соціального страхування. Створено підрахунки для різних категорій таких витрат.
		942	Транспортні витрати	

– 100% пільга, яку можуть отримати працівники, чия заробітна плата не перевищує встановлений ліміт для її надання. За пунктом 169.1.2 Податкового

кодексу України, пільгу отримують платники податків, які мають двох чи більше дітей до 18 років, і пільга надається на кожну дитину.

– 150% пільга, відповідно до пункту 169.1.3 Податкового кодексу України, надається платникам, які є саодинокими матерями (батьками), вдовами (вдівцями), опікунами або піклувальниками дітей з інвалідністю.

– 200% пільга, згідно з пунктом 169.1.4 Податкового кодексу України, надається платникам податку, які є Героями України, Героями Радянського Союзу, Героями Соціалістичної Праці та іншими особами з відповідними нагородами [22].

Іншим видом обов'язкових утримань є військовий збір. Це сума, яку підприємство зобов'язане утримувати з заробітної плати працівника та перераховувати до державного бюджету на фінансування Збройних Сил України та інших військових формувань. Військовий збір нараховується згідно з чинною ставкою, яка визначена законодавством. Ставка становить 1,5% від доходу фізичних осіб.

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є обов'язковим платежем, що сплачується регулярно з метою забезпечення захисту застрахованих осіб і їхніх сімей від непередбачених ситуацій, передбачених законодавством, а також для надання страхових виплат. Цей внесок нараховується на основі заробітної плати працівника, яка включає основну та додаткову винагороду, а також інші заохочувальні й компенсаційні виплати [34, с. 96].

Роботодавці зобов'язані сплачувати Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за наступними видами виплат: заробітна плата (включаючи натуральну форму винагороди), винагороди за виконання робіт за цивільно-правовим договором (надання послуг), а також допомога у разі тимчасової непрацездатності та у зв'язку з вагітністю та пологами. Ставка внеску, яку має сплачувати роботодавець, становить 22%, тоді як для підприємств, де працюють особи з інвалідністю, вона складає 8,41%.

Далі розглянемо взаємозв'язок рахунків, що відображають нарахування заробітної плати працівникам підприємства та витрати за різними категоріями. В таблиці 2.2 наведено відповідні кореспонденції рахунків у ТОВ «Ардор-Трейд».

Таблиця 2.2

**Типові бухгалтерські проведення з обліку оплати праці у
ТОВ «Ардор-Трейд»**

№ п/п	Зміст господарської операції	Дебет рахунку	Кредит рахунку
1	Заробітна плата, премії, доплати, надбавки та інші виплати, які нараховані загальновиробничому персоналу підприємства.	91	661
	Заробітна плата, премії, доплати, надбавки та інші виплати, які нараховані адміністративному персоналу підприємства.	92	
	Заробітна плата, премії, доплати, надбавки та інші виплати, які нараховані збутовому персоналу підприємства.	93	
	Заробітна плата, премії, доплати, надбавки та інші виплати, які нараховані зі інших операційних витрат підприємства.	94	
2	Нараховано ЄСВ	91, 92, 93, 94	651
3	Утримано ПДФО	661	641
4	Утримано військовий збір		642
5	Виплачено заробітну плату	661	30, 31

Для обчислення суми допомоги з тимчасової непрацездатності необхідно визначити період розрахунку, обрати відповідні виплати, підсумувати їх, розрахувати середньоденну зарплату та, нарешті, визначити загальну суму допомоги. Щоб обчислити середньоденну зарплату, спочатку треба знати середньомісячний дохід працівника. Для розрахунку допомоги використовується така формула:

Допомога з тимчасової непрацездатності = середньоденна зарплата x кількість днів на лікарняному x коефіцієнт страхового стажу.

Коефіцієнт страхового стажу визначається в залежності від тривалості страхового стажу працівника.

1. Якщо страховий стаж працівника менший за три роки, нараховується 50% від середнього доходу.

2. Якщо страховий стаж працівника становить від трьох до п'яти років, нараховується 60% від середнього доходу.

3. Якщо страховий стаж працівника варіюється від п'яти до восьми років, нараховується 70% від середнього доходу.

4. Якщо страховий стаж працівника перевищує вісім років, нараховується 100% від середнього доходу.

5. Застрахованим особам, які належать до пільгових категорій відповідно до частини 1 статті 17 Закону № 1105, також нараховується 100% від середнього доходу.

Процедуру розрахунку допомоги можна визначити за наступними етапами:

1. Визначення періоду, за який необхідно провести розрахунок допомоги.
2. Вирахування з цього періоду днів, коли працівник відсутній з поважних причин.

3. Обчислення загального доходу, що враховується для розрахунку середньоденної заробітної плати.

4. Визначення середньоденної зарплати з урахуванням страхового стажу.

5. Встановлення кількості календарних днів, за які необхідно здійснити виплату допомоги.

6. Обчислення суми допомоги за тимчасову непрацездатність.

Типові кореспонденції рахунків з обліку лікарняних представлені у ТОВ «Ардор-Трейд» у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Типові бухгалтерські операції з обліку тимчасової непрацездатності в
ТОВ «Ардор-Трейд»**

№ п/п	Зміст господарської операції	Дебет рахунку	Кредит рахунку
1	Нараховано лікарняні за перших 5 днів	949	663
2	Нараховано лікарняні за решту днів	378	663
3	Нараховано ЄСВ	949	651
4	Утримано ПДФО	663	641
5	Утримано військовий збір	663	642
6	Отримано кошти із спец фонду	3112	378
7	Виплачено лікарняні	663	311, 3112

Методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці є важливою складовою сучасного управління персоналом і фінансами на підприємстві. Вона дає змогу систематизувати та аналізувати витрати на працю, надаючи керівництву необхідну інформацію для ефективного використання ресурсів. Синтетичний підхід дозволяє узагальнити дані для зручного аналізу на вищому рівні, тоді як аналітичний підхід забезпечує детальне вивчення кожного аспекту оплати праці для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Використання цієї методики сприяє ефективному використанню ресурсів, забезпечуючи підприємству конкурентоспроможність і стабільність на ринку.

2.3 Організація та методика аудиту розрахунків із оплати праці досліджуваного підприємства

Аудит розрахунків з оплати праці є важливою складовою фінансового контролю та забезпечення дотримання нормативно-правових вимог на підприємствах споживчої кооперації. Оскільки оплата праці є одним з основних елементів управління персоналом та формування фінансової стратегії, аудиторам необхідно детально вивчити процеси обліку, виплати та відображення цих витрат у фінансовій звітності. Особливості проведення

аудиту на підприємствах споживчої кооперації включають кілька важливих аспектів, які вимагають спеціалізованого підходу та високої кваліфікації аудиторів. Вивчення цих аспектів допоможе краще розуміти труднощі, з якими можуть зіткнутися аудитори під час перевірки розрахунків з оплати праці в цій сфері, і сприятиме ефективному виявленню та усуненню можливих ризиків і недоліків [35].

Оскільки оплата праці є ключовим аспектом управління персоналом, аудит розрахунків з оплати праці є необхідним етапом для виявлення помилок і недоліків у системі оплати праці. Аудит включає перевірку точності та достовірності розрахунків, які проводяться на підприємстві, а також оцінку відповідності цих розрахунків вимогам законодавства, зокрема щодо різних виплат і додаткових винагород. Метою аудиту є виявлення можливих помилок, невідповідностей законодавчим вимогам та надання рекомендацій щодо покращення процесу розрахунків з оплати праці на підприємстві. Організація та методика проведення аудиту в цій сфері є важливими складовими ефективного контролю та управління підприємством.

Процес організації аудиту розрахунків з оплати праці в ТОВ «Ардор-Трейд» включає кілька етапів та процедур (рис. 2.2).

На першому етапі проводиться попередній аналіз документації, що стосується розрахунків з оплати праці, щоб оцінити, наскільки повно та точно ведеться облік цих виплат [36, с.37]. Далі розробляється план аудиту, який включає опис об'єкта аудиту, завдання аудитора, методи та техніки проведення перевірки, оцінку ризиків та ресурсів, а також визначення термінів та планових дат аудиту. Наступним етапом є безпосереднє проведення аудиту розрахунків з оплати праці, що включає перевірку документів, таких як звіти про заробітну плату, розрахунки за відрядженнями та іншими виплатами, а також оцінку відповідності внутрішнім стандартам і вимогам законодавства. Після завершення аудиту складається звіт з результатами, в якому зазначаються виявлені недоліки та рекомендації щодо їх усунення та покращення процесу

розрахунків. Також важливою частиною є контроль за реалізацією рекомендацій та їх впровадженням у діяльність підприємства.



Рис. 2.2 Етапи аудиту розрахунків з оплати праці в ТОВ «Ардор-Трейд»

У ході аудиту розрахунків з оплати праці можуть бути застосовані різні методи, зокрема такі етапи та процедури:

1. Попередній аналіз документації з розрахунків з оплати праці, що включає огляд документів щодо заробітної плати, нормативних актів та інших регулюючих документів.

2. Розробка плану аудиту, який визначає об'єкт перевірки, завдання аудитора, методи та техніки перевірки, оцінку ризиків та ресурсів, а також терміни та заплановані дати аудиту.

3. Оцінка системи внутрішнього контролю та організації бухгалтерського обліку на підприємстві, включаючи перевірку процедур контролю та правильності ведення обліку.

4. Проведення перевірки розрахунків з оплати праці, яка включає вивчення документів про заробітну плату, розрахунків за відрядження та інших виплат, а також оцінку дотримання внутрішніх стандартів і вимог законодавства.

5. Виявлення недоліків у системі розрахунків з оплати праці та розробка рекомендацій щодо їх усунення. Після завершення аудиту складається звіт, який містить виявлені проблеми та пропозиції щодо їх усунення та покращення системи обліку.

6. Контроль за виконанням рекомендацій та надання підтримки у вирішенні виявлених проблем. Після складання звіту аудитор може здійснювати моніторинг виконання рекомендацій та допомагати у вирішенні виниклих питань.

До процесу аудиту також можуть бути додані додаткові етапи та процедури, що залежать від конкретних умов та вимог клієнта. Наприклад, можуть бути проведені інтерв'ю з керівниками та працівниками підприємства, аналіз попередніх аудитів, порівняння системи оплати праці з практиками конкурентів тощо [37, с. 112].

У ТОВ «Ардор-Трейд» забезпечується контроль за дотриманням трудового законодавства та угод з працівниками через внутрішню систему контролю, яку здійснюють кадрова та фінансова служби. Окрім того, на підприємстві функціонує система мотивації працівників, що включає бонуси та премії за досягнення певних результатів і виконання завдань, що сприяє підвищенню ефективності роботи підприємства в цілому. Регулярно проводяться тренінги та семінари для керівництва та співробітників, спрямовані на підвищення їхніх знань і навичок у сфері оплати праці та правових аспектів трудового законодавства, що забезпечує правильне і ефективне функціонування системи оплати праці на підприємстві.

Таким чином, після ретельного аналізу організації та методології аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві можна зробити висновок, що правильно організований аудит є основним фактором для ефективного функціонування системи оплати праці. Аудит дозволяє виявляти помилки та недоліки у розрахунках, забезпечує відповідність вимогам законодавства та умовам трудових угод, а також підвищує рівень довіри та задоволення працівників системою оплати праці. Отже, аудит розрахунків з оплати праці є важливим інструментом для ефективного управління персоналом на підприємстві.

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАПРЯМКИ ПОЛІПШЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1 Оцінка складу, руху та забезпеченості трудових ресурсів досліджуваного підприємства

Оцінка забезпеченості складу та структури трудових ресурсів є важливим етапом у процесі управління персоналом на підприємствах споживчої кооперації. Правильна оцінка та оптимізація кадрової бази є основою для стабільного функціонування підприємства та його здатності конкурувати на ринку. Розуміння складу та структури трудових ресурсів дозволяє керівництву ефективно планувати стратегії з найму, розвитку і утримання персоналу, а також оперативно реагувати на зміни в економічному та соціальному середовищі. У цьому розділі розглядаються основні аспекти оцінки забезпеченості складу та структури трудових ресурсів на підприємствах споживчої кооперації з урахуванням їх специфіки та особливостей управління персоналом [38, с. 216].

Оцінка наявності та ефективності використання трудових ресурсів є ключовим етапом у управлінні персоналом підприємства. Такий аналіз дозволяє визначити рівень ефективності використання трудових ресурсів, наявність достатньої кількості робочої сили для забезпечення виробничих потреб, а також виявити проблеми, пов'язані з охороною праці та безпекою на робочих місцях. Крім того, цей процес допомагає визначити потребу в підвищенні кваліфікації працівників.

Аналіз стану, складу та динаміки трудових ресурсів підприємства зазвичай передбачає оцінку наявності працівників з необхідною кваліфікацією та визначення кількості вакантних робочих місць. Важливою складовою є також оцінка тенденцій у русі трудових ресурсів, зокрема зміни кількості

працівників, рівня плинності кадрів і змін у складі персоналу, таких як вікові категорії [39, с. 154].

Основною метою аналізу наявності та ефективності використання трудових ресурсів є визначення рівня ефективності їх використання та виявлення проблем, що стосуються кадрової ситуації на підприємстві. Аналіз забезпеченості, структури та руху трудових ресурсів допомагає підприємству формувати стратегії управління персоналом і досягати поставлених стратегічних цілей.

Однією з основних цілей аналізу є визначення кількості та складу працівників на підприємстві. Для цього потрібно оцінити кількість працівників з відповідною кваліфікацією та передбачити потребу в кваліфікованій робочій силі в майбутньому. Важливо також з'ясувати віковий розподіл працівників, щоб забезпечити належний рівень заміщення вакансій у разі виходу на пенсію чи інших кадрових втрат.

Іншим завданням аналізу є оцінка ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Для цього потрібно виявити проблеми, пов'язані з охороною здоров'я та безпекою на робочому місці, а також оцінити рівень текучості кадрів та інші фактори, які можуть впливати на ефективність роботи персоналу.

Крім того, аналіз структури, забезпеченості та руху трудових ресурсів дає змогу підприємству визначити необхідність підвищення кваліфікації працівників, а також розробити програми навчання та розвитку персоналу. Це сприятиме забезпеченню належного рівня знань і навичок серед працівників для досягнення стратегічних цілей підприємства [40, с. 20].

Одним із важливих аспектів аналізу є вивчення руху трудових ресурсів на підприємстві. Потрібно визначити кількість працівників, яких було прийнято на роботу, а також тих, хто пішов на пенсію або був звільнений. Важливо також виявити причини втрати кадрів і інші фактори, що впливають на зміну складу трудових ресурсів. Це дозволить підприємству зрозуміти наявні проблеми з кадрами та розробити відповідні заходи для їх вирішення.

Для проведення аналізу забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства слід використовувати різні джерела інформації. Основними з них є внутрішня документація підприємства, така як фінансова звітність (Додаток А), звіти про працю, штатний розклад, трудові контракти, резюме працівників тощо. Ці документи надають детальну інформацію про кількість та склад персоналу, їх кваліфікацію, стаж роботи та забезпеченість необхідними ресурсами.

Іншим важливим джерелом інформації є зовнішні ресурси, зокрема бази даних з відкритих джерел, звіти про ринок праці та статистичні дані. Наприклад, державні статистичні служби надають відомості про чисельність та склад населення, структуру робочої сили та інші показники, що можуть бути корисними при аналізі трудових ресурсів підприємства.

Крім того, для проведення аналізу можна використовувати експертні оцінки та опитування працівників. Це дозволяє виявити проблеми та визначити потреби персоналу в навчанні та розвитку. Важливо зазначити, що для проведення аналізу забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів необхідні певні знання та навички в галузі управління персоналом та статистики. Тому доцільно залучати фахівців у цих сферах або організовувати підвищення кваліфікації для працівників, які будуть займатися аналізом.

Основні етапи аналізу складу, структури та руху трудових ресурсів підприємства:

1. Оцінка складу та структури персоналу підприємства:
 - визначення кількості працівників за різними категоріями (керівники, спеціалісти, робітники тощо);
 - розрахунок відсоткових пропорцій працівників різних категорій від загальної чисельності;
 - аналіз середньої заробітної плати за категоріями працівників;
 - визначення середнього віку працівників по категоріях.
2. Оцінка руху трудових ресурсів:
 - аналіз кількості звільнень та прийому працівників;

- визначення причин звільнень (заробітна плата, робочі умови, переїзд, вихід на пенсію тощо);

- аналіз складу нових працівників за категоріями;

- обчислення середньої тривалості роботи працівників на підприємстві.

3. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів:

- вимірювання продуктивності праці (виробнича потужність на одного працівника);

- аналіз рівня непрацездатності працівників та причин її виникнення;

- визначення рівня використання робочого часу працівників;

- оцінка рівня задоволеності працівників умовами праці на підприємстві.

На основі цих етапів буде проведено аналіз складу та структури робочої сили в ТОВ «Ардор-Трейд» з розрахунком частки кожного виду працівників у загальній структурі (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Оцінка складу та структури трудових ресурсів

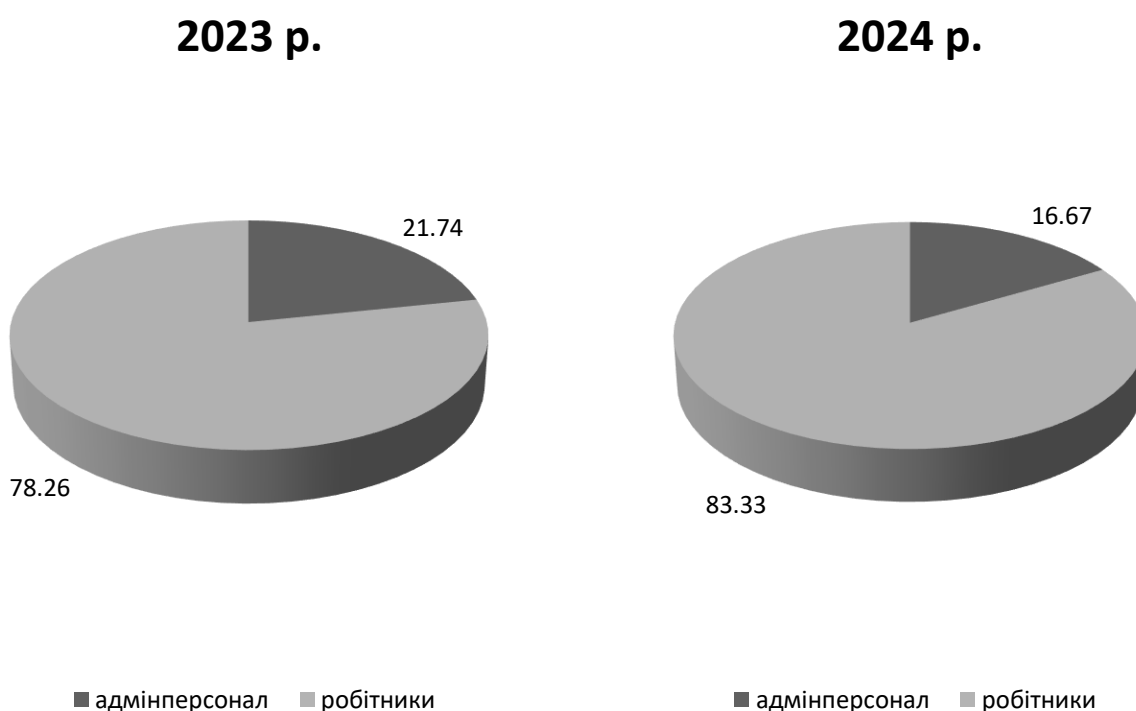
ТОВ «Ардор-Трейд» за 2023-2024 рр.

Показники	2023 рік		2024 рік		Відхилення, %	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Всього	28	100	30	100	2	0
в т.ч. чисельність:						
– адмінперсоналу	5	21,74	5	16,67	0	-5,07
– робітників	23	78,26	25	83,33	2	5,07

Аналіз динаміки чисельності персоналу у ТОВ «Ардор-Трейд» за 2023-2024 рр. свідчить про загальне зростання штату працівників на 2 особи, що становить незмінні 100% у структурному відношенні. При цьому структура персоналу за категоріями зазнала певних змін: чисельність адміністративного персоналу залишилася сталою (5 осіб), однак їх частка в загальній чисельності зменшилася на 5,07 відсоткових пункти, що може свідчити про пріоритетність розвитку виробничого напрямку діяльності підприємства.

У той же час чисельність робітників збільшилася з 23 до 25 осіб, що забезпечило відповідне зростання їх питомої ваги у загальній чисельності працівників до 83,33%. Це свідчить про нарощування обсягів виробництва або розширення виробничих потужностей, що, в свою чергу, вимагає посиленої уваги до ефективного управління трудовими ресурсами та удосконалення системи мотивації основного виробничого персоналу.

Візуалізація проведеного аналізу наведено на рис. 3.1



**Рис. 3.1 Склад та структура трудових ресурсів у
ТОВ «Ардор-Трейд» за 2023-2024 рр.**

Отже, проведений аналіз складу та структури трудових ресурсів ТОВ «Ардор-Трейд» дає змогу зробити висновок про тенденцію до зростання чисельності персоналу, зокрема за рахунок збільшення кількості робітників. Це свідчить про активізацію виробничих процесів та необхідність зміщення фокусу управління персоналом у бік основного виробничого складу. Зменшення частки адміністративного персоналу при збереженні його чисельності також може вказувати на оптимізацію управлінських функцій або ефективніше їх використання. Загалом, отримані результати є підґрунтям для

подальшого удосконалення системи кадрового планування та підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

3.2 Аналіз ефективності виплат працівникам підприємства

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів є важливим етапом у процесі управління персоналом. Ефективне використання цих ресурсів є ключовим фактором успіху будь-якої організації. Практика показує, що компанії, які раціонально використовують свої трудові ресурси, зазвичай демонструють кращі результати та мають більшу конкурентоспроможність на ринку.

Оцінка використання трудових ресурсів передбачає вимірювання рівня їх використання, продуктивності працівників і ефективності виробничих процесів. Це дозволяє визначити, наскільки ефективно підприємство використовує свої трудові ресурси і чи є можливості для підвищення продуктивності.

Для проведення оцінки ефективності використання трудових ресурсів необхідно зібрати та проаналізувати різноманітні дані, такі як кількість працівників, їх продуктивність, обсяг виробництва, наявність робочих місць, витрати на персонал тощо. Ці дані дозволяють зробити висновки щодо ефективності використання трудових ресурсів і визначити напрямки для покращення управління персоналом [41, с. 101].

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів має вирішальне значення для стратегічного управління персоналом. Вона дозволяє підприємствам зосередитися на підвищенні продуктивності працівників і оптимізації витрат на управління кадрами. Таким чином, ця оцінка є важливою для забезпечення конкурентоспроможності та успіху підприємства на ринку. Вона допомагає виявити потенційні проблеми в управлінні персоналом і розробити способи їх вирішення, забезпечує ефективне використання робочого часу та інших ресурсів, а також дозволяє максимально реалізувати потенціал працівників. У загальному сенсі, оцінка ефективності використання трудових

ресурсів є важливою частиною стратегії управління персоналом, що сприяє успішній діяльності компанії та її подальшому розвитку.

Для оцінки ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві аналізуються різні показники, які характеризують склад, кількість та якість працівників, а також їхнє використання. Цей аналіз допомагає з'ясувати, наскільки результативно підприємство використовує свої трудові ресурси [42, с. 64]. Оцінка ефективності може варіюватися в залежності від форми оплати праці, будь то погодинна або відрядна.

При погодинній формі оплати праці, коли заробітна плата залежить від кількості відпрацьованих годин, ефективність використання трудових ресурсів зазвичай оцінюється через аналіз робочого часу та визначення часу, витраченого на виконання конкретних завдань. Ці дані дозволяють оцінити, наскільки продуктивно використовується робочий час працівників і чи є можливості для підвищення їх ефективності, наприклад, за рахунок скорочення часу на виконання завдань. У випадку відрядної форми оплати праці, коли заробітна плата залежить від кількості виконаних робіт або обсягу виробленої продукції, ефективність трудових ресурсів оцінюється через вимірювання продуктивності працівників. Це може включати оцінку кількості виконаних робіт, обсягу виробленої продукції, якості виконаних завдань та інших важливих показників. Таким чином, можна визначити, наскільки ефективно використовуються трудові ресурси та виявити можливості для їх підвищення.

При аналізі продуктивності праці важливо враховувати кілька факторів:

- обсяг виробленої продукції або наданої послуги. Спочатку необхідно виміряти кількість виготовленої продукції або наданих послуг за певний період. Цей показник може бути виміряний у фізичних одиницях, таких як кількість одиниць товару, або у вартісних одиницях, якщо виробляється різноманітна продукція;

- використання ресурсів праці. Іншим ключовим фактором є кількість трудових ресурсів, які були витрачені на виробництво продукції або послуги.

Це може включати кількість працівників, робочий час, кількість годин або днів, витрачених на виробництво;

– відношення продукції до ресурсів праці. Для визначення продуктивності праці необхідно розділити обсяг виготовленої продукції або наданої послуги на кількість використаних ресурсів праці.

Для аналізу впливу різних факторів на зміну продуктивності праці з використанням методу ланцюгових підстановок необхідно розглянути кожен фактор окремо. Серед таких факторів можуть бути зміни в технології виробництва, збільшення обсягів виробництва, зростання кількості працівників, зміни в структурі робочих кадрів тощо. Як показує аналіз, збільшення кількості працівників та зростання обсягів виробництва призвели до позитивного зростання продуктивності праці. Для точного визначення впливу кожного з цих факторів застосовується метод ланцюгових підстановок, який полягає в оцінці впливу кожного фактору на продуктивність праці порівняно з базовим періодом. Для цього розраховуються відповідні коефіцієнти впливу кожного з факторів.

У ТОВ «Ардор-Трейд» застосовується лише погодинна форма оплати праці. Фонд робочого часу (ФРЧ) визначає загальну кількість робочих годин, доступних всім працівникам підприємства на певний період, зазвичай на місяць. ФРЧ є важливим інструментом для управління персоналом, оскільки встановлює максимальну кількість годин, яку можуть відпрацювати працівники. Оцінка ефективності використання ФРЧ здійснюється шляхом порівняння фактично використаного робочого часу працівниками із затвердженим ФРЧ. Це дозволяє оцінити, наскільки ефективно використовуються робочі години та чи не відбувається перевантаження або недо використання робочого часу.

Для проведення аналізу ефективності використання ФРЧ необхідно зібрати дані про фактичний робочий час працівників і порівняти їх з затвердженим ФРЧ. Також слід дослідити відхилення від запланованої кількості виробничого часу для кожного виду робіт і оцінити, як це впливає на

продуктивність та загальну ефективність роботи підприємства. Далі здійснимо аналіз продуктивності праці в ТОВ «Ардор-Трейд» (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

**Аналіз продуктивності праці
ТОВ «Ардор-Трейд» за 2023-2024 рр.**

№	Показники	2023 рік	2024 рік	+ / –
1	Обсяг товарної продукції, (тис) грн.	318810	448068	129258
2	Середньомісячна чисельність працівників:	28	30	2
	в т.ч. робітників	23	25	2
3	Середня тривалість робочого дня (год)	7,8	7,7	-0,1
4	Середнє число днів роботи на 1 робітника	281	269	-12
5	Питома вага робітників в списку працюючих	78,3	83,3	5
6	Сер.-годинний виробіток робітника, грн.	6,3	8,7	2,3
7	Сер.-денний виробіток робітника, грн.	49,3	66,6	17,3
8	Середньорічний виробіток робітника, грн.	13861,3	17922,7	4061,4
9	Сер.-річний виробіток 1 сер.-спис. працюючого, грн.	11386,1	14935,6	3549,5

Отже, за результатами аналізу продуктивності праці на ТОВ «Ардор-Трейд» у 2023-2024 роках спостерігається суттєве підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Збільшення обсягу товарної продукції на 129,26 млн грн супроводжувалося лише незначним зростанням чисельності персоналу (на 2 особи), що свідчить про підвищення продуктивності праці. Зокрема, середньогодинний виробіток зріс на 2,3 грн, середньоденний – на 17,3 грн, а середньорічний на одного робітника – на понад 4 тис. грн. Такі результати вказують на раціональні організаційні підходи до використання робочого часу, навіть попри його деяке скорочення.

Зростання питомої ваги робітників у загальній чисельності працівників з 78,3% до 83,3% свідчить про пріоритетність виробничих процесів і ймовірну

оптимізацію управлінського персоналу. Це сприяло загальному покращенню рентабельності праці та конкурентоспроможності підприємства. Таким чином, у 2024 році ТОВ «Ардор-Трейд» демонструє ефективне використання кадрового потенціалу та позитивну динаміку зростання продуктивності праці. Ці зміни зумовлені кількома факторами (табл. 3.4).

Таблиця 3.3

**Оцінка впливу факторів на середньорічний виробіток одного працівника
ТОВ «Ардор-Трейд»**

№	ПВ	Д	Т	СГВ	ПП	+/-
2023. рік	0,783	281	7,8	6,3	10811,9	
1 підст.	0,83	281	7,8	6,3	11460,9	649,0
2 підст.	0,833	269	7,8	6,3	11011,1	-449,8
3 підст.	0,833	269	7,7	6,3	10870,0	-141,2
4 підст.	0,833	269	7,7	8,7	15010,9	4140,9
Разом:	-	-	-	-	-	3549,5

Проведений факторний аналіз продуктивності праці на одного середньооблікового працівника у ТОВ «Ардор-Трейд» показав, що ключовим чинником зростання цього показника у 2024 році (на 3549,5 грн порівняно з 2023 роком) стало підвищення середньогодинного виробітку з 6,3 до 8,7 грн. Саме цей фактор забезпечив найбільший позитивний вплив (+4140,9 грн). Натомість зменшення середньої тривалості робочого дня та кількості днів роботи робітників у 2024 році негативно вплинуло на результат, зменшивши його відповідно на 141,2 грн і 449,8 грн. Водночас збільшення питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу також мало позитивний ефект – +649,0 грн. У сукупності результати свідчать про те, що основним джерелом зростання продуктивності є інтенсифікація праці, а не лише структурні зміни або збільшення тривалості робочого часу.

Застосування сучасних технологій та автоматизація виробничих процесів також можуть значно підвищити продуктивність праці та ефективність використання трудових ресурсів. Інвестиції у навчання та розвиток персоналу

сприятимуть покращенню навичок працівників, що в свою чергу позитивно впливатиме на їхню продуктивність і виробничі можливості. В цілому, реалізація цих стратегій допоможе максимізувати потенціал підприємства у використанні трудових ресурсів, що є важливим аспектом стратегічного управління людським капіталом.

Вплив факторів на середньорічний виробіток одного працівника ТОВ «Ардор-Трейд» за 2023-2024 рр. показано на рис. 3.2.

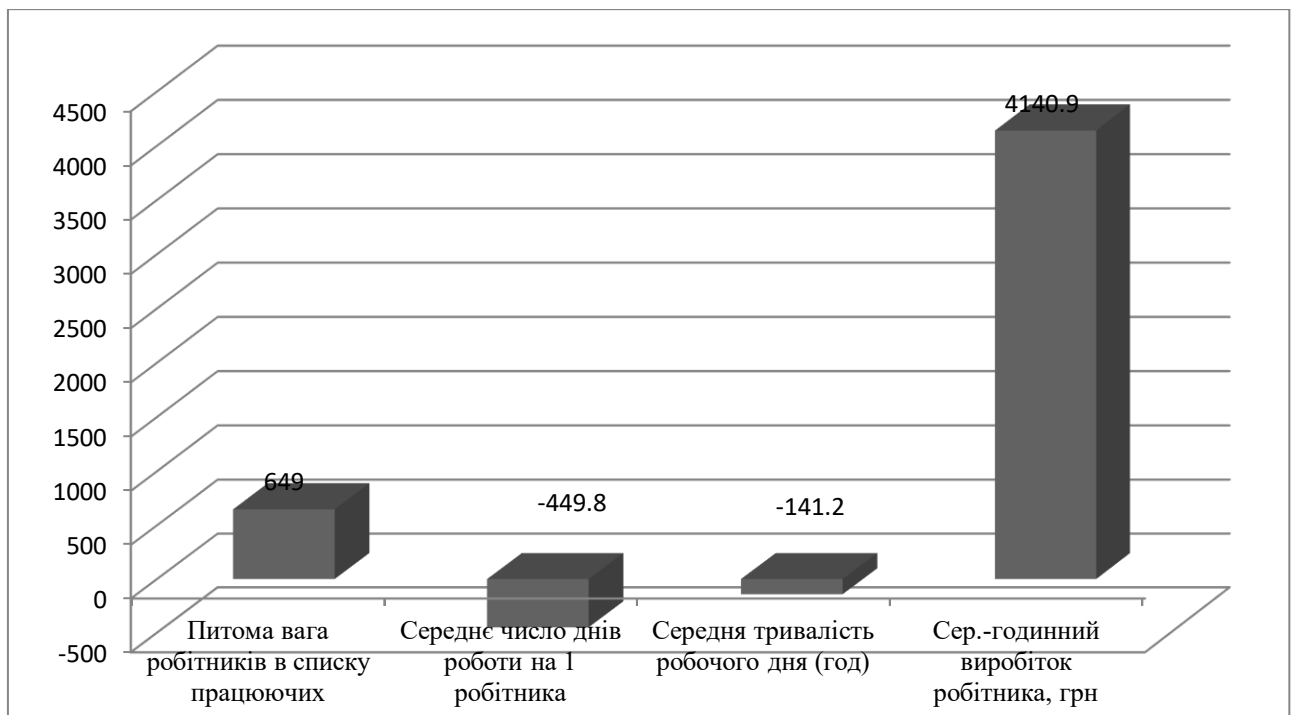


Рис. 3.2 Вплив факторів на середньорічний виробіток одного працівника у ТОВ «Ардор-Трейд» за 2023-2024 рр.

Отже, аналіз ефективності використання трудових ресурсів є важливим етапом у стратегічному управлінні підприємством. Цей процес дозволяє виявити можливості для оптимізації трудового потенціалу, підвищення продуктивності та ефективності працівників. Проблеми, виявлені під час аналізу, та можливості для вдосконалення робочих процесів є основою для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Це, у свою чергу, сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства та досягненню його стратегічних цілей у постійно змінюваному бізнес-середовищі. Задовільне

використання трудових ресурсів є ключовим фактором стабільності та успіху організації, дозволяючи їй ефективно функціонувати та розвиватися в умовах сучасного ринку.

3.3 Напрямки поліпшення продуктивності праці досліджуваного підприємства

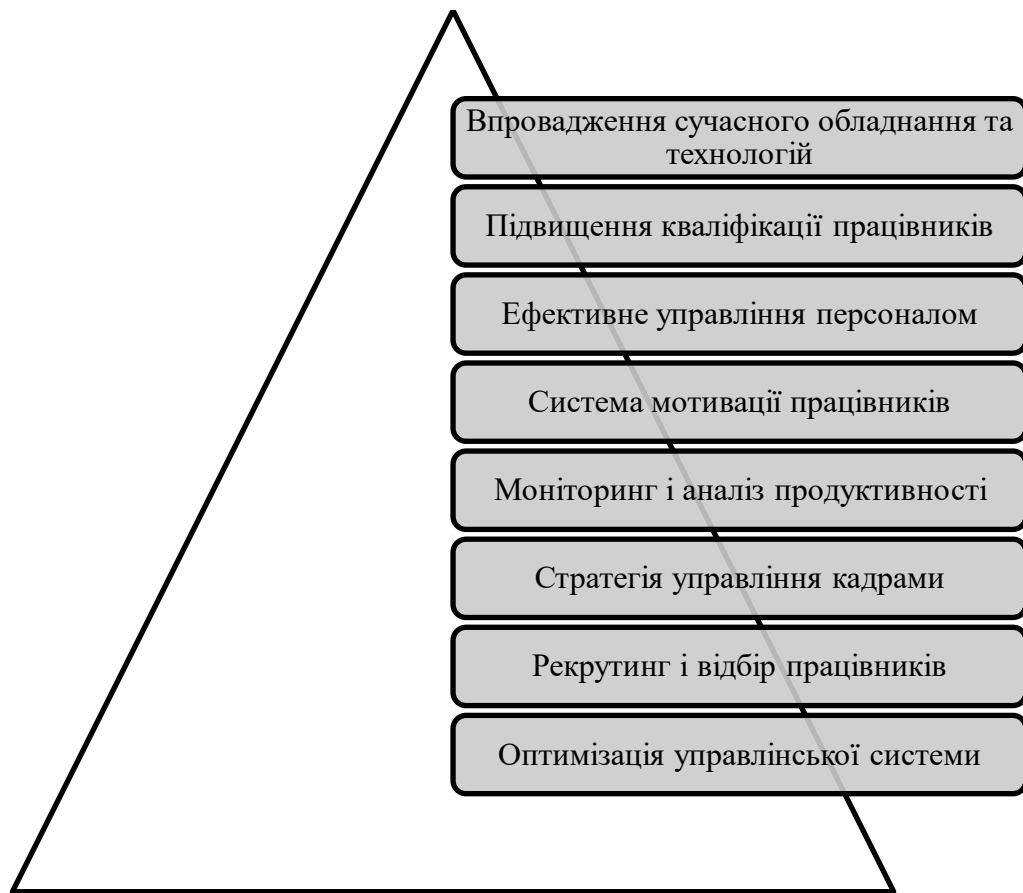
Для визначення можливих шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів важливо розглянути способи збільшення продуктивності праці на підприємстві. Сюди належать такі аспекти, як впровадження сучасного обладнання, розробка та використання новітніх технологій, підвищення кваліфікації працівників та створення ефективної системи управління персоналом. Виявлення найбільш ефективних методів підвищення продуктивності дозволить підприємствам зменшити виробничі витрати та збільшити прибутковість.

На підприємстві є кілька методів для підвищення продуктивності праці, серед яких можна виокремити такі (рис. 3.3):

1. Впровадження сучасного обладнання та технологій. Новітні технології та сучасне обладнання здатні значно підвищити ефективність виробничих процесів, знизити витрати та покращити якість продукції чи послуг. Використання таких технологій сприяє автоматизації рутинних завдань, зменшенню часу виробництва та збільшенню продуктивності праці [43, с. 959]. Крім того, сучасне обладнання створює комфортніші та безпечніші умови для працівників. Застосування новітніх технологій також допомагає зменшити шкідливий вплив на навколишнє середовище та раціональніше використовувати ресурси.

2. Підвищення кваліфікації працівників. Забезпечення працівників необхідними знаннями та навичками є ключовим елементом удосконалення роботи підприємства. Впровадження програм навчання та тренінгів дозволяє персоналу здобути актуальні навички, які дозволяють ефективно виконувати

свої обов'язки. Це може включати ознайомлення з новими технологіями, методами виробництва, а також розвиток комунікаційних і управлінських навичок.



**Рис.3.2 Напрямки підвищення продуктивності праці
ТОВ «Ардор-Трейд»**

Підвищення кваліфікації працівників є важливим фактором для забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку. Це дозволяє підприємству швидко адаптуватися до змін на ринку та впроваджувати інновації. Здатність оперативно реагувати на нові вимоги та можливості дає змогу підприємству утримувати лідерські позиції в своїй галузі та забезпечувати стабільний розвиток у майбутньому.

3. Створення ефективної системи управління персоналом є важливим завданням для керівництва компанії. Це вимагає чіткого визначення цілей та завдань для працівників, які повинні відповідати загальній стратегії розвитку підприємства. Важливо також забезпечити необхідні ресурси, як матеріальні,

так і людські, для успішної організації роботи. Однак не менш важливою є мотивація працівників, яка може бути досягнута через різноманітні стимулювання, такі як фінансові винагороди, можливості для кар'єрного росту, а також надання визнання та подяки за досягнуті результати. Водночас створення комфортних умов праці, зокрема забезпечення безпеки та здоров'я працівників, а також підтримка корпоративної культури, позитивно впливає на ефективність управління персоналом та загальну продуктивність підприємства.

Окрім зазначених аспектів, ефективне управління персоналом передбачає також впровадження системи зворотного зв'язку, що дає працівникам можливість висловлювати свої думки, ідеї та пропозиції щодо вдосконалення процесів на підприємстві. Це сприяє відкритому діалогу між керівництвом і співробітниками, а також розвитку позитивної корпоративної культури. Додатково, ефективне управління персоналом включає регулярний моніторинг і оцінку роботи працівників, що дозволяє оперативно виявляти проблеми та вжити необхідних заходів для їх усунення. Всі ці елементи разом складають основу для успішного управління персоналом, що сприяє досягненню стратегічних цілей компанії, забезпечуючи її стабільність та конкурентоспроможність на ринку.

4. Оптимізація робочого процесу є важливим кроком у розвитку будь-якої компанії. Розробка та впровадження ефективного робочого процесу може значно підвищити продуктивність, скоротити час, необхідний для виконання завдань, і покращити якість продукції. Це досягається шляхом детального аналізу кожного етапу виробничого процесу, виявлення та усунення зайвих операцій чи затримок. Оптимізований робочий процес дозволяє також більш ефективно використовувати ресурси підприємства, знижуючи витрати і підвищуючи загальну продуктивність. Таким чином, оптимізація процесів є важливим фактором для досягнення успіху і забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку.

5. Запровадження системи мотивації працівників є важливим кроком для будь-якої організації. Така система може сприяти збільшенню відданості та

залученості працівників до виконання своїх обов'язків. Зміцнення мотивації позитивно впливає на продуктивність та ефективність роботи. Для цього використовуються різноманітні стимули, зокрема фінансові премії, можливості для кар'єрного зростання, визнання та подяка за досягнуті результати. Важливим аспектом є також створення комфортного та підтримуючого робочого середовища, де працівники відчують свою цінність. Впровадження ефективної системи мотивації є ключем до досягнення стабільності та успіху підприємства.

6. Запровадження системи моніторингу та аналізу продуктивності праці є важливим інструментом для вдосконалення діяльності підприємства. Ця система дає змогу в реальному часі відстежувати ефективність працівників, збирати та обробляти дані про їхню діяльність і досягнуті результати. На основі зібраної інформації можна приймати обґрунтовані рішення щодо покращення продуктивності праці, оптимізації робочих процесів і раціонального розподілу ресурсів. Це дає можливість підприємству ефективно використовувати свої ресурси та максимізувати виробничі потужності, що, у свою чергу, сприяє підвищенню конкурентоспроможності та стабільності на ринку [44, с. 21].

Для впровадження такої системи необхідно мати відповідне програмне забезпечення та обладнання, а також кваліфіковану команду спеціалістів для збору і аналізу даних. Крім того, важливо розробити план впровадження системи, визначити ключові показники продуктивності та методи збору даних. Встановлення системи моніторингу та аналізу продуктивності праці дозволить підприємству отримувати точну інформацію про ефективність використання трудових ресурсів та своєчасно вживати заходів для поліпшення результатів.

7. Розробка та реалізація стратегії управління кадровим потенціалом є дієвим підходом для підвищення продуктивності підприємства. Ця стратегія дозволяє організації бути готовою до змін у складі персоналу, забезпечуючи наявність працівників з необхідними навичками та кваліфікацією. Для її створення потрібно здійснити оцінку поточного кадрового складу, визначити потреби підприємства у фахівцях різних рівнів кваліфікації та розробити

відповідний план дій. Впровадження такої стратегії дає змогу підприємству адаптуватися до змін на ринку праці та раціонально використовувати трудові ресурси.

8. Щоб підвищити продуктивність праці, важливо також вдосконалити систему рекрутингу та відбору кваліфікованих співробітників. Це можна досягти шляхом розробки та впровадження ефективної стратегії пошуку талановитих і досвідчених фахівців, спрямованої на залучення кандидатів з відповідним професійним досвідом і навичками.

Також важливо забезпечити ефективний процес оцінки та відбору кандидатів на вільні посади, застосовуючи різні методи, такі як тестування, інтерв'ю, асесмент-центри та інші. Для забезпечення ефективності системи рекрутингу та відбору кваліфікованих кадрів необхідно також забезпечити безперервне підвищення кваліфікації кадрових працівників, щоб вони могли використовувати найсучасніші методи та технології підбору персоналу.

9. Оптимізація управлінської системи персоналом та покращення взаємодії з працівниками можуть бути одними з шляхів підвищення продуктивності праці на підприємстві. Це включає розробку і впровадження нових політик і процедур, спрямованих на покращення комунікації з персоналом, задоволення їхніх потреб і створення умов для підвищення рівня задоволення від роботи. Крім того, можна застосовувати різноманітні методи для підвищення мотивації працівників, такі як програми заохочення, системи нагород та премій. Це може сприяти покращенню задоволення від роботи серед працівників, що в свою чергу позитивно вплине на їх продуктивність.

Для ефективного управління персоналом можна використовувати різні інструменти, наприклад, системи електронного документообігу, які автоматизують обробку документів і даних, а також програмні засоби для ведення кадрового обліку та аналізу показників діяльності працівників. Впровадження таких інструментів дозволяє оперативно виявляти проблеми та швидко їх усувати, що сприяє більш ефективному використанню трудових ресурсів підприємства.

Розробка та впровадження програми мотивації працівників, спрямованої на підвищення їх задоволеності роботою, є одним із важливих шляхів збільшення продуктивності праці на підприємстві. Для досягнення цієї мети необхідно зосередитись на створенні ефективної мотиваційної системи, яка включатиме різні форми винагород і стимулів, що відповідають потребам і очікуванням працівників.

Під час реалізації програми мотивації важливо забезпечити її прозоре та послідовне впровадження, а також регулярно оцінювати її ефективність і в разі необхідності вносити корективи. Така програма допоможе залучити та утримати висококваліфікованих і мотивованих працівників, що, в свою чергу, позитивно вплине на продуктивність і загальну ефективність підприємства.

Після проведення аналізу наявності та ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Ардор-Трейд» були розроблені кілька рекомендацій щодо покращення управління трудовими ресурсами. Серед них виділяється необхідність запровадження системи моніторингу та аналізу продуктивності праці, розробка і реалізація програми планування кадрового потенціалу підприємства, вдосконалення системи рекрутингу та відбору кваліфікованих кадрів, поліпшення управління персоналом і взаємодії з працівниками, а також створення програми мотивації для підвищення задоволеності працівників. Виконання цих рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності використання трудових ресурсів і забезпечить сталий розвиток підприємства.

ВИСНОВКИ

1. Заробітна плата є однією з найважливіших соціально-економічних категорій, що визначає рівень життя населення та є ефективним засобом мотивації для працівників, сприяючи підвищенню їхньої продуктивності праці. Вона є важливою як для працівника, так і для підприємства: для працівника заробітна плата – це основне джерело доходу, а для підприємства – значна стаття витрат. Це вимагає чіткого управління цією категорією з урахуванням кваліфікації працівників, умов праці, а також результатів діяльності підприємства.

2. У сучасних умовах економічного розвитку, системи оплати праці мають важливе значення для ефективного управління підприємствами та мотивації працівників. Різноманітні форми та методи оплати, такі як основна, додаткова та компенсаційні виплати, сприяють підвищенню продуктивності та залученню працівників до досягнення високих результатів. Вибір системи оплати праці, що відповідає специфіці виробничих умов, є важливим для створення сприятливого соціально-трудового середовища. Принципи оплати праці, що базуються на витратах і результатах, а також на підвищенні ефективності діяльності, визначають стратегію мотивації та сприяють зростанню продуктивності. Збалансований підхід до вибору систем оплати є критичним фактором для успішного функціонування підприємств у конкурентному середовищі.

3. Перехід до ринкової економіки в Україні вимагає адаптації соціально-трудових відносин, зокрема, у сфері оплати праці. Це включає нормативно-правове регулювання на трьох рівнях: макрорівень (загальнодержавні акти), мезорівень (регіональні та галузеві норми) і мікрорівень (підприємства та організації). Основні законодавчі акти, такі як Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон «Про оплату праці» та інші, визначають права громадян на працю, соціальний захист, умови оплати та гарантії, зокрема, щодо охорони праці і відпусток. Підприємства зобов'язані розробляти внутрішні

регламенти, що забезпечують справедливу оплату праці відповідно до встановлених норм, забезпечуючи ефективність і справедливість системи в умовах ринкової економіки.

4. Ефективне управління підприємствами споживчої кооперації неможливе без правильно організованого обліку розрахунків з оплати праці. Для таких підприємств важливо не лише забезпечити точність обліку, але й створити конкурентоспроможну систему оплати праці, яка сприятиме стабільності та розвитку. Це потребує впровадження сучасних методів обліку, зокрема синтетичного та аналітичного, для детального контролю витрат на працю та надання глибшого аналізу для управлінських рішень. Дослідження організації обліку розрахунків на прикладі ТОВ «Ардор-Трейд» показує, як важливою є чітка система обліку заробітної плати, використання автоматизованих програм і документів для забезпечення точності, своєчасності та дотримання законодавчих вимог.

5. Методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці є важливим інструментом для ефективного управління витратами на працю на підприємстві. Синтетичний облік забезпечує узагальнення даних про всі види виплат працівникам, що дозволяє здійснювати загальний контроль за витратами на рівні підприємства, тоді як аналітичний облік дає можливість детально вивчати кожен елемент витрат для оптимізації ресурсів. Важливим аспектом є правильне утримання обов'язкових податків та внесків, таких як ПДФО, військовий збір та єдиний соціальний внесок, а також надання податкових пільг працівникам. Точний розрахунок допомоги з тимчасової непрацездатності, залежно від страхового стажу, є важливим для забезпечення соціального захисту працівників.

6. Аудит розрахунків з оплати праці є ключовим етапом фінансового контролю на підприємствах, зокрема в споживчій кооперації, оскільки дозволяє виявити помилки, недоліки та невідповідності законодавчим вимогам у процесах обліку, виплати та відображення витрат на працю. Основною метою аудиту є перевірка точності та достовірності розрахунків, оцінка їх

відповідності нормативно-правовим актам та рекомендації щодо покращення системи обліку оплати праці. Процес організації аудиту включає попередній аналіз документації, розробку плану перевірки, оцінку системи внутрішнього контролю, проведення перевірки розрахунків, а також складання звіту з результатами та рекомендаціями. Це сприяє вдосконаленню процесу управління персоналом, забезпеченню відповідності законодавству та підвищенню ефективності роботи підприємства.

7. Оцінка забезпеченості складу та структури трудових ресурсів є ключовим інструментом для ефективного управління персоналом на підприємствах споживчої кооперації. Проведений аналіз на прикладі ТОВ «Ардор-Трейд» показав позитивну динаміку зростання чисельності працівників, зокрема за рахунок основного виробничого персоналу, що свідчить про активізацію виробничої діяльності підприємства. Збільшення питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу та одночасне зниження частки адміністративного складу вказують на оптимізацію управлінських функцій і посилення фокусу на виробництво.

8. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Ардор-Трейд» підтвердив позитивну динаміку зростання продуктивності праці завдяки інтенсифікації виробничих процесів, раціональному використанню робочого часу та оптимізації кадрової структури. Основним джерелом покращення став приріст середньогодинного виробітку, що свідчить про ефективне управління персоналом і застосування сучасних підходів до організації праці. Проведений аналіз не лише виявив ключові резерви підвищення ефективності, а й сформував основу для подальших стратегічних рішень у сфері управління людським капіталом підприємства.

9. Підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві можливе за умови комплексного підходу, що включає модернізацію обладнання, впровадження новітніх технологій, підвищення кваліфікації працівників, удосконалення системи управління персоналом, мотивації та рекрутингу, а також запровадження систем моніторингу

продуктивності. Реалізація зазначених заходів на ТОВ «Ардор-Трейд» дозволить не лише оптимізувати робочі процеси й скоротити витрати, а й підвищити конкурентоспроможність підприємства та забезпечити його стабільний розвиток у довгостроковій перспективі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995, № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
2. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
3. Конвенція МОП “Про захист заробітної плати” від 1 липня 1949 р. № 95. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
4. НП(С)БО 26 “Виплати працівникам” від 28 жовтня 2003 року № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
5. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник для студентів спеціальності “Облік і аудит” вищих навчальних закладів. Житомир: Рута, 2016. 832 с.
6. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. Вісник ДДФА Економічні науки. 2014. № 2. С. 23-32.
7. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. Засади оплати праці в умовах ринкової економіки. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jm
8. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. К.: КНЕУ, 2016. 251 с.
9. Брезницька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком : навч. посіб. 2011. № 8(105). С. 30-31.
10. Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. К. : МАУП, 2009. 272 с.
11. Васильчак С. В., Жидяк О. Р., Полянчич Т. М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Наук. вісник. НЛТУ України. 2011. Вип. 21.12. С. 152-157.
12. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія. навч. посіб. Вид-во «Академія», 2008. 864 с.
13. Швець Л. П. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку : монографія. 2009. Т. 1, № 4. С. 40-45

14. Жидовська Н. М. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням Зарубіжного досвіду: навч. посіб. 2009. 878 с.
15. Олексенко Р. І. Управління продуктивністю праці на підприємствах. Агросвіт. 2010. № 11. С. 46–48.
16. Проскурович О. В., Хом'як І. В. Аналіз продуктивності праці промислового підприємства. Молодий вчений. 2015. № 2 . С. 18–22.
17. Козоріз Г. Г. Соціальне страхування як елемент державної соціальної політики. Регіональна економіка. 2016. № 1. С. 70-77.
18. Круш П. В., Тульчинська С. О. Макроекономіка: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ., 2008. 328 с.
19. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 8-ге вид., доп. та перероб. Київ: А.С.К., 2008. 425 с.
20. Толуб'як В. С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення. Теорія та практика державного управління. 2010. Вип. 2. С. 249-256.
21. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
22. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
23. Закон України “Про відпустки” від 17.05.2016 № 1366-VIII– ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
24. Закон України “Про охорону праці” від 23.03.2017 № 1977-VIII – XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
25. Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 8 липня 2010 року № 2464–17. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua>
26. Закони України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>
27. Островерха Р. Е. Організація обліку : навч. посіб. Київ, 2012. 568 с.

28. Гамова О. В. Сучасні підходи до організації оплати праці на промислових підприємствах України. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. № 3. Т. 1. С. 202-205.

29. Демченко М. М. Контроль виплат працівникам підприємства. Молодий вчений. 2016. № 3 (30). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/ru/archive/30>.

30. Король Г. О., Ізвекова І. М., Ясногор О. О. Сутність поняття «облікова політика» та методичні підходи до його формування в умовах підприємства. Економіка і суспільство. 2017. Випуск 8. С. 780-784.

31. Кравченко М. А. Теоретичні та методологічні основи сучасних наукових підходів до побудови фонду оплати праці. Вісник Національного університету державної податкової служби України. 2015. № 1. С. 250–256.

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

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

34. Бруханський Р. Ф. Бухгалтерський облік : підруч. Тернопіль: ТНЕУ, 2016. 480 с.

35. Кузьменко К. Ю. Аудит розрахунків з оплати праці на підприємстві Технології та дизайн. 2016. № 1 (18). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2016_1_18.

36. Полуянова О. І., Роліна К. В. Напрямки аудиту розрахунків з оплати праці. ДВНЗ “Донецький Національний Технічний університет”. 2011. С. 35-39.

37. Дікань Л.В. Контроль і ревізія: навч. посіб. К.: Знання, 2007. с. 327.

38. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання : підручник. Тернопіль : Економічна думка, 2004. 416 с.

39. Болюх М. А., Горбатюк М. І. Економічний аналіз: навч. посібн. К.: КНЕУ, 2001. 540 с.

40. Проскурович О.В., Хом'як І.В. Аналіз продуктивності праці промислового підприємства. Молодий вчений. 2015. № 2 . С. 18–22.

41. Базилінська О. Я. Фінансовий аналіз: теорія та практика : навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2015. 328 с.
42. Мних Є. В. Економічний аналіз: навч. посібник. Львів: Україна, 2016. 144 с.
43. Кузьмін Т., Андрійчук В. Впровадження цифрових технологій для здійснення розрахунків з оплати праці як елемент сталого розвитку підприємств. Сталій розвиток економіки, підприємств та суспільства (м. Івано-Франківськ, 10-11 квітня 2025 р.). Львів: Видавець Кошовий Б.-П.О., 2025. С. 959-961.
44. Коваленко О. В., Привалова К. В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Вісник Запорізька державна інженерна академія. 2014. с. 51.

Додаток А

Додаток 1
до спеціалізованого роз'яснення (стандарту) бухгалтерського обліку з
«Звітності вигоди до фінансової звітності»

Підприємство ТОВ "АРДОР-ТРЕЙД"

Дата (рік, місяць, число)

Територія 51901, обл. Дніпропетровська, м. Кам'янське, вул. Широка, 111

Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою
відповідальністю

Вид економічної діяльності Діяльність посередників у торгівлі деревниною,
будівельними матеріалами та санітарно-технічними виробами

Середня кількість працівників¹ 30

Адреса, телефон 51901, обл. Дніпропетровська, м. Кам'янське, вул. Широка, 111

Однієї одиниці виміру тис. грн. без десятичного знака

Складено (зробити позначку «х» у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

КОДИ	
2024	01 01
41558784	
1210136900	
240	
	46,13

	V
--	---

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31.12. 2023 р.**

Форма № 1

Код за ДКУД

1801001

Актив	Код рядка	ГРН ПОКАЗУ ЗАВІСНОГО періоду	ГРН ВАРТІСТЬ ЗАВІСНОГО періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	0	0
первісна вартість	1001	19	19
накопичена амортизація	1002	19	19
Незавершені капітальні інвестиції	1005	26	21
Основні засоби	1010	1554	1705
первісна вартість	1011	13531	14078
знос	1012	11977	12373
Інвестиційна нерухомість	1015		
Довгострокові біологічні активи	1020		
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	40	10
інші фінансові інвестиції	1035		
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040		
Відстрочені податкові активи	1045		
Інші необоротні активи	1090		880
Усього за розділом I	1095	1620	2616
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	52056	65937
Виробничі запаси	1101	1017	1135
Незавершене виробництво	1102		
Готова продукція	1103		
Товари	1104	46405	64802
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	20339	21815
первинна вартість	1126		
резерв сумнівних боргів	1127		
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	342	567
з бюджетом	1135	2644	2372
у тому числі з податку на прибуток	1136	747	385
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	29708	31256
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	2532	2433
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	-69	136
Готівка	1166	-124	47
Рахунки в банках	1167	43	76
Витрати майбутніх періодів	1170	-95	-92
Інші оборотні активи	1190	107	264

Продовження дод. А

Усього за розділом II	1195	107564	124688
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	109184	127304

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	6820	6820
Капітал у дооцінках	1405		
Додатковий капітал	1410	16620	16620
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	7154	16729
Неоплачений капітал	1425		
Видучений капітал	1430		
Усього за розділом I	1495	30594	40169
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відрощені податкові зобов'язання	1500		
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515		
Довгострокові забезпечення	1520		
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Усього за розділом II	1595		
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	264	26751
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	42114	20706
розрахунками з бюджетом	1620	1	6
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625		8
розрахунками з оплати праці	1630	222	298
за одержаними авансами	1635	313	417
із внутрішніх розрахунків	1645	33456	38095
Поточні забезпечення	1660	1276	626
Доходи майбутніх періодів	1665	-108	-33
Інші поточні зобов'язання	1690	1052	261
Усього за розділом III	1695	78590	87135
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1900	109184	127304

Керівник

Головний бухгалтер



Продовження дод. А

Підприємство <u>ТОВ "АРДОР-ТРЕЙД"</u> (наблюдати)	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДЖ	
		2024	01 01 41558784

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2023 р.**

Форма N 2 Код за ДКУД 1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	448068	318810
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(331972)	(-223390)
Валовий:		116096	95420
прибуток	2090		
збиток	2095	()	()
Інші операційні доходи	2120	407	343
Адміністративні витрати	2130	(4619)	(4032)
Витрати на збут	2150	(89448)	(71630)
Інші операційні витрати	2180	(4127)	(6745)
Фінансовий результат від операційної діяльності:		18309	13356
прибуток	2190		
збиток	2195	()	()
Дохід від участі в капіталі	2200	64	57
Інші фінансові доходи	2220	46	33
Інші доходи	2240	3	
Фінансові витрати	2250	(5347)	(4193)
Втрати від участі в капіталі	2255	()	()
Інші витрати	2270	(29)	(8)
Фінансовий результат до оподаткування:		13046	9245
прибуток	2290		
збиток	2295	()	()
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	2682	2892
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:		10364	6353
прибуток	2350		
збиток	2355	()	()

Продовження дод. А

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	10364	6353

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	10617	8724
Витрати на оплату праці	2505	49232	40005
Відрахування на соціальні заходи	2510	6973	5552
Амортизація	2515	794	497
Інші операційні витрати	2520	30552	27642
Разом	2550	98168	82420

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600		
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610		
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615		
Дивіденди на одну просту акцію	2650		

Керівник

Головний бухгалтер

