

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
на тему **“Облік і контроль розрахунків з працівниками та аналіз
продуктивності праці на ТОВ «ІМПВУД»”**

Виконала: студентка групи ОО-42
спеціальності 071 “Облік і оподаткування”

Тютюник Валерія В’ячеславівна

Керівник: к.н.е., доц. Благун С.І.

Рецензент: к.н.е., доц. Ємець О.І.

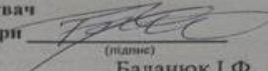
Івано-Франківськ – 2025 р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет Економічний
Кафедра Обліку і оподаткування
Освітній рівень "бакалавр"
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 студентки
Тютюнник Валерії В'ячеславівни

1. Тема роботи: "Облік і контроль розрахунків з працівниками та аналіз продуктивності праці", керівник роботи: доцент кафедри міжнародних економічних відносин Благуш С. І.

2. Перелік питань, які потрібно розробити:

- економічна сутність заробітної плати;
- особливості обліку і контролю розрахунків із оплати праці;
- теоретичні підходи до виміру продуктивності праці робітників;
- загальна характеристика підприємства ТОВ «ІМПВУД»;
- аналітичний і синтетичний облік розрахунків із працівниками суб'єкта господарювання та методика контролю;
- аналіз продуктивності праці працівників ТОВ «ІМПВУД»;
- напрямки вдосконалення методики обліку розрахунків із працівниками на ТОВ «ІМПВУД»;
- шляхи модернізації системи контролю розрахунків з працівниками на ТОВ «ІМПВУД»;
- пропозиції стосовно підвищення продуктивності праці робітників на ТОВ «ІМПВУД».

3. Дата видачі завдання 04.12.2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ТА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	17.02.2025 р.	виконано
2	РОЗДІЛ 2 ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ НА ТОВ «ІМПВУД»	18.03.2025 р.	виконано
3	РОЗДІЛ 3 РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ТА ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ТОВ «ІМПВУД»	21.04.2025 р.	виконано

Студент



Валерія Тютюник

Керівник роботи



Семен БЛАГУН

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

ВІДГУК

на кваліфікаційну роботу

студентки четвертого курсу групи *ОО-42*

Тютюнник Валерії В'ячеславівни

на тему:

“Облік і контроль розрахунків з працівниками та аналіз продуктивності праці”

Відсутність ефективної та надійної системи контролю за продуктивністю праці підприємства призводить до низки важливих проблем. По-перше, їм важко своєчасно виявляти неефективні ділянки роботи, що призводить до зниження загальної результативності діяльності. По-друге, ускладнюється процес формування справедливої та мотивуючої системи оплати праці, оскільки без об'єктивного аналізу результатів роботи неможливо визначити, хто з працівників справді заслуговує на премію чи підвищення. Крім того, без чіткої аналітичної бази ускладнюється прийняття стратегічних управлінських рішень щодо підвищення якості роботи персоналу.

Тому постає необхідність створення комплексного підходу до ведення обліку та контролю розрахунків із працівниками, який би не лише фіксував нарахування заробітної плати, а й надавав глибокий аналіз ефективності праці кожного співробітника. Це дозволить підприємству мати об'єктивне уявлення про результативність діяльності персоналу та приймати зважені управлінські рішення.

В роботі розглянуто економічну сутність заробітної плати, охарактеризовано особливості обліку і контролю розрахунків із оплати праці,

досліджено теоретичні підходи до виміру продуктивності праці робітників, проведено загальну характеристику підприємства ТОВ «ІМПВУД», досліджено аналітичний і синтетичний облік розрахунків із працівниками суб'єкта господарювання та методика контролю, проведено аналіз продуктивності праці працівників ТОВ «ІМПВУД», запропоновано напрямки вдосконалення методики обліку розрахунків із працівниками на ТОВ «ІМПВУД», охарактеризовано шляхи модернізації системи контролю розрахунків з працівниками на ТОВ «ІМПВУД», розроблено пропозиції стосовно підвищення продуктивності праці робітників на ТОВ «ІМПВУД».

Мета роботи досягнута, поставлені авторкою завдання були вирішені в повному обсязі.

Кваліфікаційна робота Тютюнник Валерії В'ячеславівни на тему "Облік і контроль розрахунків з працівниками та аналіз продуктивності праці" є завершеним науковим дослідженням, за змістом та оформленням відповідає вимогам, що визначені до такого виду робіт, допускається до захисту, а її автор заслуговує на присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування».

Науковий керівник:

кандидат економічних наук, доцент

Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника



Семен БЛАГУН

25 травня 2025 р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
студентки групи ОО - 42

спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Тютюнник Валерії В'ячеславівни

тему:

***«Облік і контроль розрахунків з працівниками та аналіз продуктивності
праці»***

Актуальність теми. Організація обліку та контролю розрахунків із персоналом є ключовим чинником для забезпечення точності, прозорості та дотримання норм трудового і податкового законодавства. Компанії зобов'язані впорядковано фіксувати всі операції, пов'язані з виплатою заробітної плати, преміальними нарахуваннями та іншими формами компенсацій, дотримуючись чинних нормативних вимог. Водночас існує низка ризиків, пов'язаних із помилками у нарахуваннях, неточностями у виплатах чи неналежним контролем компенсацій, що може стати джерелом фінансових втрат і викликати незадоволення з боку працівників. Важливо також системно оцінювати результативність праці для визначення ефективності використання трудових ресурсів і вдосконалення внутрішніх процесів управління. Однак багато організацій зіштовхуються з труднощами у вигляді несистематизованого збору інформації, відсутності уніфікованих критеріїв продуктивності та слабкої інтеграції зарплатних даних із показниками результативності.

Самостійні розробки і пропозиції автора: розглянуто економічну сутність заробітної плати, охарактеризовано особливості обліку і контролю розрахунків із оплати праці, досліджено теоретичні підходи до виміру продуктивності праці робітників, проведено загальну характеристику

підприємства ТОВ «ІМПВУД», досліджено аналітичний і синтетичний облік розрахунків із працівниками суб'єкта господарювання та методика контролю, проведено аналіз продуктивності праці працівників ТОВ «ІМПВУД», запропоновано напрямки вдосконалення методики обліку розрахунків із працівниками на ТОВ «ІМПВУД», охарактеризовано шляхи модернізації системи контролю розрахунків з працівниками на ТОВ «ІМПВУД», розроблено пропозиції стосовно підвищення продуктивності праці робітників на ТОВ «ІМПВУД».

Практичне значення роботи Врахування розроблених в ході дослідження пропозицій що стосуються обліку та контролю розрахунків з працівниками та аналізу продуктивності праці сприятиме вдосконаленню облікової системи ТОВ «ІМПВУД» та інших вітчизняних підприємств.

Недоліки: суттєвих недоліків робота не містить.

Загальний висновок. Кваліфікаційна робота Тютюнник Валерії В'ячеславівни на тему «Облік і контроль розрахунків з працівниками та аналіз продуктивності праці» є завершеним науковим дослідженням, за змістом та оформленням відповідає вимогам, що визначені до такого виду робіт, допускається до захисту, а її автор заслуговує на присудження першого (бакалаврського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування».

Рецензент:

к.е.н., доцент,
доцент кафедри підприємництва,
торгівлі та прикладної економіки



Ольга СМЕЦЬ

«26» травня 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ТА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	13
1.1. Економічна сутність заробітної плати	13
1.2. Особливості обліку і контролю розрахунків з оплати праці	19
1.3. Теоретичні підходи до виміру продуктивності праці працівників	25
РОЗДІЛ 2. ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ НА ТОВ «ІМПВУД»	32
2.1. Загальна характеристика підприємства ТОВ «Імпвуд»	32
2.2. Аналітичний і синтетичний облік розрахунків з працівниками підприємства та методика контролю	38
2.3 Аналіз продуктивності праці працівників ТОВ «Імпвуд»	48
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ТА ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ТОВ «ІМПВУД»	53
3.1. Вдосконалення методики обліку розрахунків з працівниками на ТОВ «Імпвуд»	53
3.2. Шляхи модернізації системи контролю розрахунків з працівниками на ТОВ «Імпвуд»	57
3.3 Пропозиції щодо підвищення продуктивності праці працівників на ТОВ «Імпвуд»	62
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71
ДОДАТКИ	80

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Ефективний облік і контроль розрахунків зі співробітниками відіграють вирішальне значення для забезпечення прозорості, точності та дотримання трудового законодавства. Підприємства повинні систематично реєструвати та управляти операціями з нарахування заробітної плати, відрахуваннями, преміями та іншими компенсаційними елементами, дотримуючись при цьому податкових та законодавчих вимог. Однак такі проблеми, як помилки в обробці заробітної плати, розбіжності у виплатах та неефективність відстеження компенсацій працівникам, можуть призвести до фінансових втрат і невдоволення працівників. Крім того, аналіз продуктивності праці має важливе значення для оцінки ефективності використання робочої сили й оптимізації бізнес-процесів. Багато підприємств стикаються з неадекватними методами збору даних, відсутністю стандартизованих показників ефективності та неефективною інтеграцією даних щодо заробітної плати із показниками продуктивності.

За відсутності надійної системи моніторингу та оцінки продуктивності праці підприємства можуть зіткнутися з труднощами у виявленні неефективності, встановленні справедливої структури компенсації та впровадженні стратегічних покращень у роботі з персоналом.

Таким чином, проблема полягає в розробці комплексного підходу до обліку та контролю розрахунків з працівниками з одночасним забезпеченням точного аналізу продуктивності праці. Вирішення зазначеної проблеми вимагає впровадження сучасних систем управління заробітною платою, інтеграції інструментів оцінки ефективності та встановлення чітких політик щодо компенсації та оцінки ефективності праці.

У наш час велика кількість українських вчених займаються дослідженням питання оплати праці, проблему її організації і нормативно-правового забезпечення, документування обліку і контролю розрахунків із робітниками, удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою

праці. Вагомими у зазначеному напрямку є праці вітчизняних авторів, серед яких О. Вербило, Л. Мельянкова, Д. Хома, О. Покатаєва, Г. Кошулинська, А. Машевська, К. Кузьмінська, В. Іванова, О. Ярмолюк, Н. Оляднічук, І. Леско, І. Орлов, О. Цятковська й інші. В тому числі, О. Вербило і Л. Мельянковою було розглянуто порядок обліку нарахованої заробітної плати на господарюючому суб'єкті та утримань із неї відповідно до національних стандартів бухгалтерського обліку [4]. Ю. Мироновою, А. Панасенко у власних працях було представлено напрямки удосконалення системи оплати праці на господарюючому суб'єкті [38]. Д. Хома [65], А. Машевська [34-37], К. Кузьмінська, В. Іванова [26] розглянули теоретичний аспект стану і перспектив обліку розрахунків із оплати праці на виробничих суб'єктах господарювання. О. Ярмолюк і Н. Оляднічук займались дослідженням облікових аспектів виплат робітникам господарюючого суб'єкта [71-72]. Вагомий вклад у розвиток питання, що стосується показників продуктивності праці внесли В. Кривошей, О. Здоров, Д. Богиня, Н. Пітель, В. Філева, В. Плаксов, Н. Павловська, В. Шалімов, Ю. Фоміна й інші науковці.

Не дивлячись на наявність великої кількості наукових робіт приурочених зазначеній проблемі, питання обліку і контролю розрахунків з працівниками та аналізу продуктивності праці на прикладі конкретного суб'єкта господарювання на сучасному етапі, з врахуванням постійних змін законодавства, нестабільності економічної ситуації в країні, залишається недостатньо дослідженим, що зумовлює актуальність теми.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження – на основі вивчення теоретичних, методичних та прикладних аспектів методики обліку та контролю розрахунків з працівниками й аналізу продуктивності праці на ТОВ «ІМПВУД», запропонувати напрямки їх удосконалення.

Завдання дослідження:

- розглянути економічну сутність заробітної плати;

- охарактеризувати особливості обліку і контролю розрахунків із оплати праці;
- дослідити теоретичні підходи до виміру продуктивності праці робітників;
- виконати загальну характеристику підприємства ТОВ «ІМПВУД»;
- дослідити аналітичний і синтетичний облік розрахунків із працівниками суб'єкта господарювання та методика контролю;
- здійснити аналіз продуктивності праці працівників ТОВ «ІМПВУД»;
- запропонувати напрямки вдосконалення методики обліку розрахунків із працівниками на ТОВ «ІМПВУД»;
- охарактеризувати шляхи модернізації системи контролю розрахунків з працівниками на ТОВ «ІМПВУД»;
- окреслити пропозиції стосовно підвищення продуктивності праці робітників на ТОВ «ІМПВУД».

Об'єкт дослідження – процес організаційного та методичного забезпечення обліку та контролю розрахунків з працівниками та проведення аналізу продуктивності праці.

Предмет дослідження – сукупність теоретико-методичних та науково-практичних аспектів обліку та контролю розрахунків з працівниками та аналізу продуктивності праці на підприємстві ТОВ «Імпвуд».

Методи дослідження. Методами дослідження слугують методи аналізу, синтезу, індукції, дедукції, порівняння, аналогії, наукової абстракції, діалектичний метод (у процесі вивчення теоретичних основ дослідження, зокрема окреслені сутності заробітної плати), метод системного аналізу, спостереження і розрахунково-аналітичний метод, кількісний та якісний аналіз і синтез, прогнозування (для аналізу практичних засад обліку та контролю розрахунків з працівниками та аналізу продуктивності праці на ТОВ «ІМПВУД»), спостереження, групування, узагальнення (у ході розробки остаточних висновків і пропозицій на базі одержаних результатів досліджень).

Обробка кількісної інформації, яка отримана у процесі дослідження здійснювалась із використанням пакетів Microsoft Word, Microsoft Excel.

Практичне значення отриманих результатів. Врахування розроблених в ході дослідження пропозицій що стосуються обліку та контролю розрахунків з працівниками та аналізу продуктивності праці сприятиме вдосконаленню облікової системи ТОВ «ІМПВУД» та інших вітчизняних підприємств.

Структура роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Основний зміст роботи розміщено на 66 сторінках друкованого тексту. Список використаних літературних джерел налічує 81 найменування.

РОЗДІЛ 1

Теоретичні основи обліку і контролю розрахунків з працівниками та продуктивності праці

1.1. Економічна сутність заробітної плати

Керуючись ст. 1 Закону «Про оплату праці» заробітна плата представляє «винагороду, зазвичай обраховану у грошовому виразі, що за трудовим договором власник чи уповноважений ним орган виплачує працівнику за роботу, яка була ним виконана» [50].

Зацікавленість кожного співробітника у виявленні і реалізації резервів та можливостей підвищення результатів колективної й індивідуальної роботи окреслюється через сутність її оплати на господарюючому суб'єкті. У ринковій економіці праця, як елемент виробництва, споживання та розподілу готової продукції, стала ключовим інструментом стимулювання зазначених процесів. Відповідно, оплата праці перетворилася на об'єкт не лише бухгалтерського обліку та аудиту, а й державного контролю за трудовими відносинами. Зважаючи на зазначене, трудові відносини вважаються одним із найскладніших економічних і найважливіших соціально-економічних явищ. Це зумовлює трудомісткість процесів обліку й аудиту праці та її оплати, а також робить заробітну плату значущим об'єктом для наукових досліджень науковців-економістів. З огляду на дискусійність суті поняття «заробітна плата», розглянемо варіанти трактувань запропоновані різними вченими (Додаток А).

Таким чином, заробітна плата представляє економічну категорію, котра віддзеркалює відносини між роботодавцем та найманим робітником із приводу розподілу доходу, до того ж вона є заробітком чи винагородою, що обчислена, зазвичай, в грошовому вираженні, яку відповідно до трудового договору у письмовій чи усній формі власник чи уповноважений ним орган виплачує робітнику за послуги чи роботу, яка виконана чи повинна бути виконана. Як бачимо, підходи науковців до визначення терміну «заробітна плата»

неоднозначні. Поділяємо думку В. О. Гуня і К. В. Кислиці, що для більш точного тлумачення цей термін потрібно розглядати із різних позицій, а точніше:

- з точки зору працівника (заробітна плата являє собою основне джерело доходу, котре він одержує за реалізацію власної спроможності до праці, і ключовим показником рівня життя);
- з точки зору підприємця/роботодавця (заробітна плата виступає статтею витрат, яка знижує прибуток, й водночас мотиваційним чинником, який забезпечує матеріальну зацікавленість робітників у високо продуктивній праці);
- у вигляді економічної категорії, яка віддзеркалює стосунки роботодавця та найманого робітника;
- у вигляді елементу ринку праці, який складається внаслідок взаємодії попиту на працю і її пропозицію, виражає ринкову вартість використання найманої праці [9; 16, с. 527-528].

Вважаємо доцільним проаналізувати трактування аналізованого поняття у нормативних актах (Додаток Б). Глава VII Кодексу законів про працю України, озаглавлена «Оплата праці», не містить безпосереднього визначення цієї власної назви. Однак, у ст. 94 наводиться визначення поняття «заробітна плата». Згадана Глава регулює важливі аспекти, такі як розмір мінімальної заробітної плати, системи оплати праці, індексація виплат, порядок оплати праці у святкові та неробочі дні, а також терміни виплати заробітної плати. Незважаючи на це, він не встановлює чітких розмежувань чи повну тотожність між згаданими поняттями [20, Гл. VII, ст. 94]. Відповідний недолік виступає властивим не тільки КЗпП України, але й іншим правовим документам, які регулюють сферу оплати праці. Найбільш яскравим прикладом являється Закон України «Про оплату праці», котрий закладає організаційне, правове й економічне підґрунтя оплати праці робітників й окреслює сфери договірної та державного регулювання оплати праці. Однак тлумачення поняття «оплата праці» законом не наводиться, а дефініція заробітної плати дублюється із іншими нормативними документами. Водночас ст. 4 згаданого закону визначає, що джерелом коштів на

оплату праці робітників являється частина доходу й інші кошти, які були одержані за результатами господарської діяльності [50].

НП(С)БО 26 встановлює методологічні основи для відображення в бухгалтерському обліку інформації про виплати працівникам (як у грошовій, так і в негрошовій формі) за виконану роботу, а також її розкриття у фінансовій звітності. Однак варто зазначити, що цей стандарт не містить прямого визначення поняття «заробітна плата» [48].

Також зазначимо, що у сучасній економічній літературі тривають дискусії щодо теоретичного розмежування понять «заробітна плата» та «оплата праці». На законодавчому рівні останнє не має офіційного визначення, що й зумовлює різноманітність поглядів на співвідношення цих термінів. Попри зазначене, у правовій літературі та українському законодавстві при визначенні грошової винагороди працівникам терміни «заробітна плата» та «оплата праці» використовуються як синонімічні поняття. Таку думку можна аргументувати також тим що, здійснивши аналіз ЗУ «Про оплату праці» [50] і відповідної глави КЗпП України [20, Гл. VII, ст. 94], можна побачити, що і Закон, і Глава Кодексу мають у назві термін «оплата праці», проте обидва акти паралельно із цим оперують та подають визначення терміну «заробітна плата». Таким чином, на сучасному етапі вітчизняне законодавство легально оперує 2 термінами: «оплата праці» та «заробітна плата». При аналізі стає очевидним, що «оплата праці» є ширшим поняттям, оскільки охоплює організацію оплати праці, регламентацію окремих елементів останньої, а також і всю систему правових засобів у окресленій сфері. Натомість термін «заробітна плата» акцентує увагу безпосередньо на об'єкті трудових відносин між сторонами. Водночас, хоча законодавство містить легальне визначення «заробітної плати», щодо «оплати праці» немає ані чіткого визначення, ані критеріїв розмежування цих 2 категорій. Велика кількість українських та закордонних економістів ці дві досліджувані категорії вважають тотожними [33; 41]. Відповідно до їх думки, не є доцільним зазначати, що оплата праці виступає більш ширшим поняттям, так як знаходиться в залежності не лише від результатів праці конкретного робітника,

але і до того ж від результатів праці, прибутковості конкретного господарюючого суб'єкта. В окресленому разі, відповідно до їх думки, мова йде щодо чинників формування заробітної плати. За словами В. Лукашевича, хоча ці 2 терміни можна описати як рівноцінні, між ними все ж існує деяка різниця. Видатки на заробітну плату фінансуються з фонду заробітної плати, тоді як інші заохочувальні виплати покриваються за рахунок коштів суб'єкта господарювання або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [30, с. 248].

Деякі науковці, зокрема С. О. Олійник, К. В. Чухно [40], О. О. Дробишева, Д. В. Домаш [11] та Л. В. Васюренко [3], виступають прибічниками думки, що 2 досліджувані терміни є синонімічними з точки зору прав та обов'язків сторін трудового договору. Вони обґрунтовують це тим, що відмінності між ними криються лише в акценті: «заробітна плата» фокусується на об'єкті правовідносин між працівником і роботодавцем, тоді як «оплата праці» акцентує на дії, яку роботодавець зобов'язаний здійснити в рамках трудових правовідносин (тобто, оплатити працю). На думку цих дослідників, неможливо визначити будь-які суттєві відмінності у правах, обов'язках, умовах їх реалізації або наслідках невиконання зобов'язань залежно від того, яке з цих понять використано в тому чи іншому законі або нормативно-правовому акті [51, с. 431].

Детальний аналіз ЗУ «Про оплату праці» [50], глави VII, ст. 94] КЗпП [20, Гл. VII, ст. 94], ЗУ «Про колективні договори та угоди» [49] вказує на те, що поняття заробітної плати й оплати праці не можна використовувати як синоніми, оскільки у них наявні істотні відмінності. В преамбулі ЗУ «Про оплату праці» зазначено, що він «окреслює організаційні, правові та економічні основи оплати праці робітників, котрі перебувають в трудових відносинах на базі трудового договору із господарюючими суб'єктами, організаціями, установами всіх форм власності, до того ж із окремими громадянами, сфери державного і договірної регулювання оплати праці, та направлений на забезпечення стимулюючої і відтворювальної функції заробітної плати» [50]. Окреслене означає, що оплата

праці виступає як родове, ширше поняття, яке включає в себе поняття заробітної плати. Тобто, заробітна плата є однією зі складових частин оплати праці.

В даному дослідженні у повній мірі погоджуємось із позицією А. Колота й інших науковців-економістів, котрі у власних роботах обґрунтовують суттєві відмінності між згаданими категоріями. Як вважає А. Колот, оплата праці «виступає синонімом не безпосередньо «заробітної плати», а «організації заробітної плати». Остання являє собою систему відносин, що з'являються у зв'язку зі встановленням та здійсненням роботодавцем виплат працівникам за використання трудового ресурсу останніх (наданих послуг робочої сили) згідно законів, інших нормативних актів та умов трудового договору» [21, с. 16]. Отже, паралельно із тим як заробітна плата ототожнюється із предметом, оплата праці виступає системою відносин, способів і механізмів, інакше кажучи певним процесом. На рис. 1.1 наочно представлено, яке місце заробітна плата посідає в загальній системі організації оплати праці.

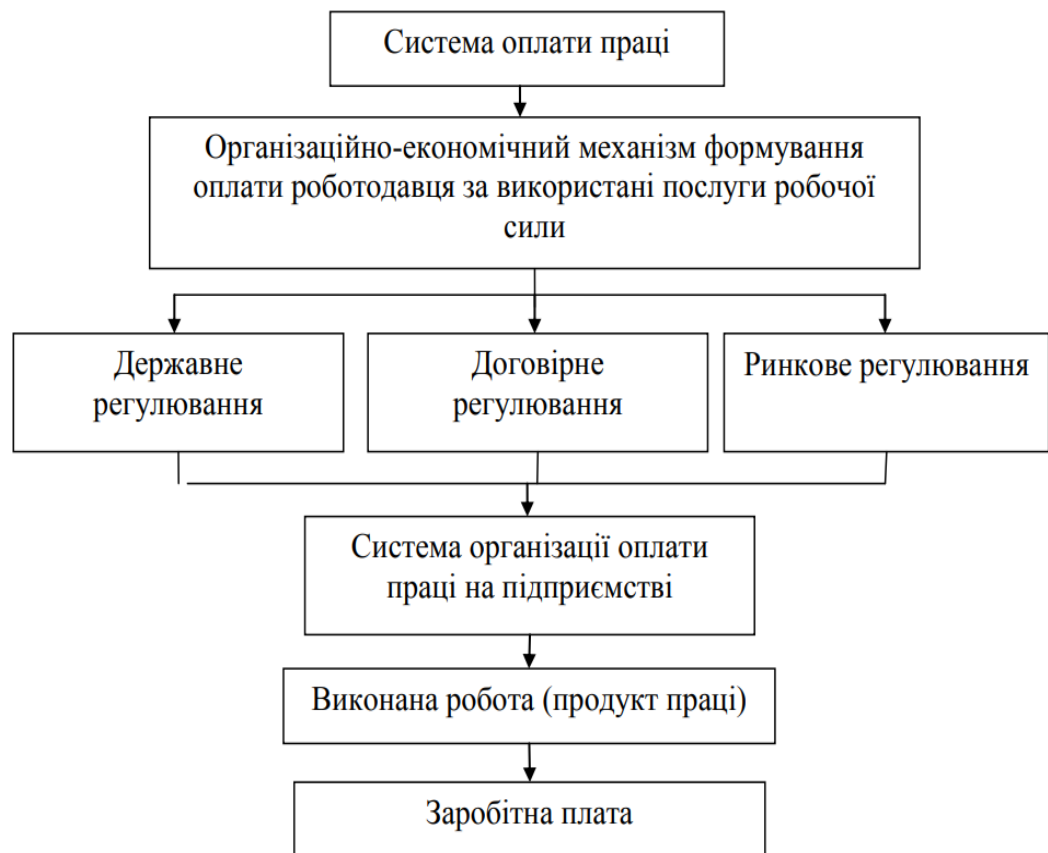


Рис. 1.1. Місце заробітної плати у системі оплати праці

Джерело: побудовано автором за даними [26; 36]

Не дивлячись на розбіжності в трактуванні двох досліджуваних понять, визначення сутності оплати праці слід робити спираючись якраз на поняття заробітної плати. Проблема нашого дослідження має зв'язок якраз із системою оплати праці, дослідженням й удосконаленням організаційно-економічного механізму регулювання останньої в господарській системі нашої держави, а не тільки із методологією окреслення величини заробітної плати.

У залежності від сфери діяльності робітників, характеру трудових операцій та технологічних процесів суб'єкта господарювання встановлюють ті або інші системи і форми оплати праці. У нашій країні чинними є 2 форми оплати праці:

1) почасова: ця форма базується на кількості часу, відпрацьованого працівником. Час може вимірюватися годинами, днями або місяцями. Різновидом почасової оплати є погодинна.

2) відрядна: при цій формі оплати основою виступає досягнутий матеріальний результат, тобто кількість продукції, яка була вироблена і виміряна в таких одиницях, як метри, штуки, кілограми, тонни тощо. [41].

На українських господарюючих суб'єктах тарифна система є головним методом організації оплати праці. Насправді вона є формою почасової оплати, оскільки сума нарахувань знаходиться в залежності від того, скільки днів (або годин) працівник відпрацював за місяць. Зазначена система й отримала назву тарифної, оскільки для забезпечення останньої в ідеалі, необхідно мати чітко розроблені тарифні ставки, схеми окладів, а також тарифно-кваліфікаційні характеристики. Відповідний підхід являється основним відповідно до статті 96 КЗпП [20, Гл. VII, ст. 96].

Кожна із наявних форм володіє певними власними модифікаціями, підвидами, що повинні забезпечити відповідність виробничій ситуації, особливостям мотивації робітників певного суб'єкта господарювання, бажання власника тощо (Додаток В). Ці форми будуть більш ефективними тільки у тому випадку, коли вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва. Таким чином, обрання форми оплати праці для конкретних категорій

працівників має брати до уваги специфік роботи останніх та особливості виробництва.

Здійснюючи підсумок вказаному вище, слід відзначити, що до одного із найбільш вагомих складників організації діяльності будь-якого господарюючого суб'єкта відноситься оплата праці, так як від оптимальної системи оплати праці знаходяться в залежності не тільки життєвий рівень робітників, але і результати господарської діяльності суб'єкта господарювання в цілому. Відтак у ній зацікавлені як наймані робітники і роботодавці, так й держава. Це є складним явищем, у котрому відображається взаємодія багатьох процесів. Природу оплати праці можна описати як багатогранну, так як для роботодавця вона є витратами виробництва, котрі як правило він намагається мінімізувати, а для робітника – доходом, і він, таким чином, прагне її максимізувати, домовляючись щодо досить високого рівня оплати праці.

1.2. Особливості обліку і контролю розрахунків з оплати праці

Облік розрахунків з працівниками виступає важливою складовою фінансового обліку підприємства. Організація останнього полягає у фіксуванні відомостей про заробітну плату працівників, зокрема про відрахування до Пенсійного фонду. До того ж, він включає фіксування відомостей щодо нарахування заробітної плати, в тому числі із урахуванням ставок заробітної плати, відпрацьованого часу, додаткових виплат (наприклад, за підвищення кваліфікації, відпустки, святкові дні тощо), а також про відрахування податків із заробітної плати робітників.

Що стосується соціального страхування, організація обліку полягає у фіксуванні відомостей про сплату внесків до Пенсійного фонду. Законом України від 21.10.2022 №2620-IX [47] внесено зміни до Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 №1105-XIV (Закон №1105-XIV) [48] та викладено його у новій редакції. Зміни набрали чинності із 1 січня 2023 року.

Організаційний аспект обліку розрахунків із оплати праці і соціального страхування включає порядок організації роботи облікового апарату, методичний – обрані способи обліку об'єктів, а технічний – реалізацію даних способів у документообороті, облікових регістрах тощо. Організація обліку розрахунків із оплати праці і соціального страхування на господарюючих суб'єктах здійснюється у відповідності до Наказу про облікову політику. Розділ Наказу про облікову політику, що стосується обліку розрахунків із заробітної плати та соціального страхування, включає ключові положення. Зокрема, він визначає осіб, відповідальних за ведення обліку виплат персоналу, та деталізує їхні посадові інструкції. Також у ньому зазначаються центри витрат і сфери відповідальності, що дозволяє ефективно контролювати витрати. Важливим елементом є визначення правил щодо комерційної таємниці та методів її захисту, а також опис системи внутрішнього контролю для забезпечення достовірності даних [37]. Для забезпечення організації обліку виплат працівникам та відповідності вимогам Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» на підприємстві використовується інформація наведена в первинних документах, на рахунках бухгалтерського обліку, у регістрах обліку та фінансовій звітності [46].

Документальне оформлення операцій що стосуються виплат робітникам супроводжується значною кількістю облікових документів типових і нетипових форм, на кожний із котрих затверджується графік документообігу керівною ланкою суб'єкта господарювання. З метою правильної організації обліку розрахунків із робітниками на будь-кому господарюючому суб'єкті бухгалтер керується документами із цього питання, до котрих відносяться нормативні і законодавчі акти. Нормативна база суб'єкта господарювання із питання регулювання заробітної плати представлена у Додатку Г та Д..

До головного документу, котрий окреслює порядок організації обліку виплат робітникам на господарюючому суб'єкті, розміри основної і додаткової заробітної плати, порядок преміювання робітників, відноситься Положення про оплату праці на підприємстві. Вказаний документ містить інформацію щодо:

- загальних принципів організації оплати праці на суб'єкті господарювання, систем та форм оплати праці, котрі використовуються до різних категорій робітників;
- побудову основної (тобто, тарифної) оплати праці із інструкціями за посадами та професіями тарифних ставок й окладів чи порядку розрахунку, у відповідності до показників роботи робітника та суб'єкта господарювання загалом;
- штатний розклад робітників господарюючого суб'єкта;
- обумовлені надбавки, доплати та компенсації із відміченням розмірів останніх;
- інші преміальні системи, котрі застосовуються на господарюючому суб'єкті й шкалу преміювання [36].

Облік виплат робітникам базується на різноманітних спеціальних документах, а основою організації виплат виступає тарифна система оплати праці. Зазначена система містить такі елементи, як тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, а також тарифно-кваліфікаційні характеристики. Остання застосовується з метою розподілу робіт у відповідності до їхньої складності, а також для класифікації працівників за їхньою кваліфікацією та розрядами тарифної сітки. Вказана система складає базу формування та диференціації розмірів заробітної плати. Невід'ємним елементом оцінки результатів праці та нарахування заробітної плати для більшості категорій працівників є нормування праці. Його мета – визначити мінімально допустимий обсяг роботи (тобто, норми праці), який працівник має виконати за певний час (це може бути зміна, година та ін.), а також максимально допустимий час, необхідний для виконання певної роботи або операції. При цьому, форми та системи оплати праці виступають сукупністю правил і понять, що встановлюють залежність оплати праці від її фактичних результатів або витрат [40].

Організація обліку виплат працівникам на господарюючому суб'єкті формується під впливом багатьох чинників. Серед них – структура суб'єкта господарювання (зокрема, це переважає наявність цехів, відділів тощо), кількість та професійний склад персоналу, режим роботи (змінність, тривалість тижня), застосування різноманітних систем і форм оплати праці (як-от

погодинна чи відрядна), а також графік виплати зарплати. Крім того, на цю організацію впливають ключові завдання, які має забезпечити бухгалтерський облік розрахунків із персоналом. Бухгалтерський облік виплат працівникам налаштовується таким чином, аби гарантувати точне і своєчасне нарахування та виплату заробітної плати. Останній також забезпечує повне відображення цих виплат у собівартості продукції чи послуг, як у розрізі окремих підрозділів, так і по підприємству загалом. Важливою функцією є правильне формування фонду оплати праці, здійснення розрахунків з бюджетом щодо утриманих податків з доходів громадян, а також нарахування та перерахування єдиного соціального внеску. Ефективність обліку виплат працівникам безпосередньо залежить від рівня використання обчислювальної техніки для обробки та узагальнення інформації про нараховану зарплату, зроблені утримання та суми до виплати [27].

Виплати робітникам у формі заробітної плати та прирівняних до неї доходів виступає частиною місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податків. Таким чином, в момент нарахування вказаних доходів різні суб'єкти господарювання і організації, при виконанні функції податкового агента, є зобов'язаними нарахувати, утримати і сплатити до бюджету і соціальних фондів ряд платежів – податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір (ВЗ) і єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Утримання із заробітної плати представляє ті суми, на котрі сума заробітної плати зменшується при її виплаті. Сюди входять:

- ПДФО;
- ВЗ;
- інші неподаткові утримання (аліменти, добровільні відрахування до недержавних пенсійних фондів тощо) [58].

ПДФО в нашій державі є прямим державним податком. Він стягується з більшості доходів, отриманих фізичними особами на території країни. З 2016 року ставка ПДФО становить фіксовані 18% [44].

Військовий збір являє собою платіж, який є тимчасовим, що утримується з заробітної плати, різноманітних заохочувальних та компенсаційних виплат, а

також інших доходів, які працівники отримують за трудовими або цивільно-правовими договорами. Його було запроваджено тимчасово по всій Україні через особливий військовий стан у державі. До 2024 року ставка збору не змінювалася і дорівнювала 1,5% від об'єкта оподаткування [36]. Однак, у 2024 році ставка підвищилась до 5% [47].

Вищезазначені податки і збори є можливим розділити на утримання із доходів, а також нарахування на останні (рис. 1.2).

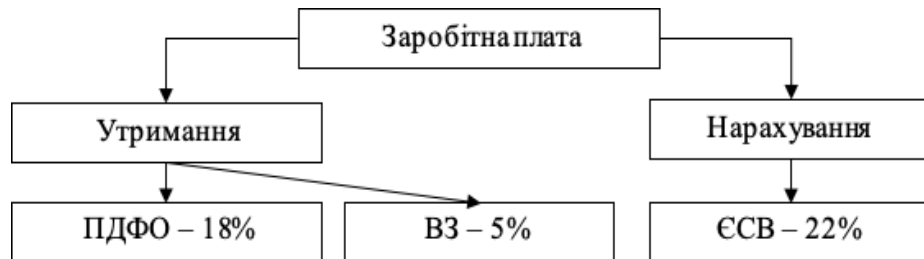


Рис. 1.2. Утримання і нарахування на оплату праці

Джерело: побудовано автором за даними [70]

ЄСВ являє собою обов'язковий внесок до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, який був утворений для гарантування прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат за чинними видами соціального страхування. Із 2016 року розмір ставки ЄСВ не зазнавав змін й на сьогодні загальна ставка ЄСВ – 22% від нарахованого доходу і 8,41% для робітників інвалідів [69].

В обліку праці та її оплати відображаються такі ключові показники, як зміни в чисельності працівників та їхньому складі за професіями і кваліфікацією, а також витрати робочого часу, що включають кількість відпрацьованих людиноднів та годин. Сюди ж входить інформація про фонд оплати праці за видами виплат і категоріями працівників, нараховані премії, заохочення та компенсаційні виплати, а також індивідуальні розрахунки з кожним працівником відповідно до чинної системи оплати праці. Уся ця сукупність даних виступає необхідною для характеристики використання трудових ресурсів, моніторингу руху персоналу на підприємстві та розрахунку продуктивності праці на одного працівника. Аналіз зазначених показників дозволяє ефективно контролювати використання робочого часу на виробництві, сприяти впровадженню

прогресивних методів праці та забезпечувати правильне співвідношення між чисельністю робітників та інших категорій персоналу. Хоча показники чисельності персоналу та витрат робочого часу належать до оперативного обліку та статистичного узагальнення, завдяки їхньому тісному зв'язку з обліком заробітної плати, вони обробляються та узагальнюються разом із суто бухгалтерськими показниками. Головні етапи обліку розрахунків із оплати праці і соціального страхування представимо на рис. Е.1 (Додаток Е).

Після фіксування відомостей щодо розрахунків із оплати праці і соціального страхування необхідно правильно скласти звіти, які подаються до відповідних органів державної влади. Наприклад, звіт щодо нарахування заробітної плати й утримання із останньої податків та інших обов'язкових платежів подається до органів Державної фіскальної служби, а звіти про сплату внесків до соціальних фондів – до відповідних фондів. Крім того, бухгалтеру підприємства важливо дотримуватися вимог законодавства щодо обліку розрахунків із оплати праці і соціального страхування, щоб уникнути неприємних наслідків у вигляді штрафів, пені та інших санкцій [27].

Внутрішній контроль виступає вагомою функцією управління, котра забезпечує механізм зворотного зв'язку між суб'єктом та об'єктом управління. Він дає змогу керівництву вчасно отримувати достовірну інформацію про фактичний стан об'єкта управління та виконання управлінських рішень. Внутрішній контроль обліку і розрахунків із оплати праці на господарюючому суб'єкті має специфічні завдання, як-от оцінка обґрунтованості і якості планових завдань із використання трудових ресурсів, норм та нормативів витрат на оплату праці. До того ж він забезпечує правомірність застосування систем і форм оплати праці, перевіряє законність і достовірність операцій із оплати праці, і правильність відображення їх в обліку і звітності суб'єкта господарювання, виявляє і попереджає порушення трудового законодавства [1].

Контроль розрахунків з оплати праці на меті має комплексну перевірку, що включає: додержання чинного трудового законодавства, коректність нарахування заробітної плати та утримань з неї, а також точності їх документального відображення. Крім того, аудит оцінює вірність ведення бухгалтерського обліку розрахунків як з кожним працівником окремо, так і по

господарюючому суб'єкту в цілому, а також перевіряє коректність нарахування податків і платежів з фонду оплати праці та виплат соціального характеру [68, с. 321].

Внутрішній контроль розрахунків з оплати праці зосереджується на кількох ключових аспектах. Останній проводить перевірку стану обліку та звітності, що стосуються виплат персоналу, а також оцінює кадрове забезпечення господарюючого суб'єкта. Крім того, під контролем перебуває ефективність використання робочого часу, а також дотримання кадрової політики та політики організації праці всередині суб'єкта господарювання (рис. 1.3) [5, с. 35].



Рис. 1.3. Об'єкти контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві

Джерело: побудовано автором за даними [63]

Для ефективного контролю заробітної плати необхідно мати доступ до відповідної інформації. Джерела інформації для контролю розрахунків із оплати праці на суб'єкті господарювання можливо поділити на нормативно-правові та фактографічні. Основним джерелом фактографічної інформації для внутрішнього контролю виступають первинні документи, котрі доповнюються рахунками бухгалтерського обліку, обліковими регістрами та фінансовою звітністю [64]. На рис. Е. 1 наведено послідовність проведення операцій із обліку оплати праці (Додаток Е).

Методика внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці безпосередньо знаходиться в залежності від форм і систем оплати праці, які застосовуються на суб'єкті господарювання [68, с. 320]. Для забезпечення

ефективного внутрішнього контролю зазначених розрахунків, а також соціального страхування, підприємства можуть розробляти спеціальні тести. Ці тести призначені, зокрема, для оцінки стану внутрішнього контролю та бухгалтерського обліку розрахунків із персоналом, а також для контролю за дотриманням трудового законодавства та коректністю розрахунків при нарахуванні заробітної плати [5, с. 37].

Тестування системи контролю є важливою частиною отримання контрольних доказів для оцінки структури та ефективності систем бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю на суб'єкті господарювання в цілому та розрахунків із оплати праці зокрема. Процедури тестування на суттєвість, з іншого боку, використовуються для виявлення суттєвих викривлень у фінансовій звітності. Такі процедури, як правило, включають перевірку операцій і залишків на рахунках, до того ж проведених аналітичних процедур [10].

Під час тестування систем контролю важливо, щоб контролер розглянув достатність та відповідність контрольних доказів для підтримки оцінки ризику недотримання внутрішнього контролю. Аналогічно, використовуючи процедури тестування на суттєвість для отримання контрольних доказів, контролер повинен оцінити достатність та відповідність таких доказів, а також будь-яких доказів, отриманих в результаті тестів систем контролю, для підтвердження тверджень у фінансовій звітності. Для отримання контрольних доказів контролер застосовує різні процедури, такі як перевірка, спостереження, опитування та підтвердження, підрахунок та аналітичні процедури. Час проведення таких процедур буде залежати від того, як довго залишаються доступними необхідні контрольні докази [27].

Загалом, організація обліку розрахунків із оплати праці і соціального страхування виступає вагомим елементом фінансового обліку господарюючого суб'єкта. Від правильності та своєчасності проведення цих розрахунків залежить не тільки добробут працівників, але й стабільність фінансового стану суб'єкта господарювання. Вагомим є зазначити, що отримання контрольних доказів – це безперервний процес, який повинен бути належним чином спланований,

виконаний і задокументований. Контролер повинен застосовувати професійне судження для визначення належних процедур і термінів для отримання достатніх і належних контрольних доказів.

1.3. Теоретичні підходи до виміру продуктивності праці працівників

Аналіз наявних досліджень вказує на наявність багатьох методологічних підходів що стосуються вимірювання продуктивності праці. Спочатку визначимо сутність поняття «продуктивність праці». Остання виступає вагомим показником, котрий характеризує спроможність економічної системи функціонувати із належною ефективністю [54].

До сих пір навколо тлумачення економічної категорії продуктивності праці продовжуються дискусії.

Продуктивність праці та вартість праці на одиницю продукції внесено Міжнародною організацією праці (МОП) до переліку провідних індикаторів ринку праці країни. У власних рекомендаціях МОП пропонується розрізняти поняття «продуктивність» та «продуктивність праці». Ідентичні терміни мають місце й у зарубіжній літературі – продуктивність (productivity) і продуктивність праці (labor productivity). Продуктивність розглядають як загальний показник. Він, по-перше, демонструє ефективність використання ресурсів (інформації, праці, енергії, капіталу, матеріалів, землі тощо) у процесі виробництва різних послуг та товарів. Також він відображає взаємозв'язок між якістю та кількістю вироблених товарів чи наданих послуг та ресурсами, що були витрачені на виробництво останніх, до того ж й дає змогу співставляти результати виробництва на різних економічних рівнях [43, с. 7].

Що стосується продуктивності праці, то згідно з рекомендаціями МОП, ним виступає показник, котрий відзеркалює ступінь ефективності застосування 1 конкретного фактору виробництва – праці [53]. За їхньою методикою, продуктивність праці розраховується як ВВП у постійних цінах на 1 зайнятого працівника. Водночас, Організація економічного співробітництва та розвитку

(ОЕСР) висловлює інший підхід, обчислюючи продуктивність праці як ВВП у розрахунку на годину відпрацьованого часу. Задля того, аби здійснити порівняння рівні продуктивності між країнами, ВВП у національній валюті перераховують у долари США, використовуючи паритет купівельної спроможності (ПКС) [79].

Керуючись положеннями, викладеними вище, на рівні національних економік продуктивність праці можна вимірювати, співставляючи ВВП з кількістю зайнятих осіб або ж з кількістю відпрацьованих годин. Для макроекономічних порівнянь також актуальним виступає показник ВВП, який вироблений 1 зайнятим працівником за годину праці [79].

У праці Є. П. Качана, О. П. Дяківа та В. М. Островерхова продуктивність праці тлумачиться у вигляді «ефективності виробничої діяльності людей під час створення матеріальних послуг та благ» [13, с. 149]. Науковці дотримуються позиції, що «продуктивність праці – це міра ефективності витрат конкретної праці. Вона показує, скільки продукції було вироблено за одиницю робочого часу, або ж, навпаки, скільки часу знадобилося для виробництва одиниці продукції» [13, с. 150].

Керуючись поглядом О. Грішної, продуктивність праці можна визначати у вигляді «узагальнюючого показника використання робочої сили. Остання, як і будь-який показник ефективності, демонструє співвідношення між результатами та витратами, у цьому випадку – між результатами праці та її витратами» [7, с. 361]. Схожі ідеї знаходять відображення й у багатьох інших наукових джерелах, де продуктивність праці також розглядається у вигляді показника, що характеризує ефективність використання ключового виробничого ресурсу — праці. Зважаючи на неоднозначність проаналізованих підходів можливо зробити висновок, що тлумачення категорії продуктивність праці виступає досить дискусійним за змістом. Відповідно до думки Т. Лепейко, сукупну продуктивність праці можна розглядати як грошово-натуральний показник, що відображає співвідношення грошових результатів праці до натуральних затрат часу або чисельності зайнятого населення. У той же час, співвідношення

корисного результату праці із заробітною платою може бути представлене як показник зарплатовіддачі, що виступає одним з індикаторів ефективності праці, розраховується як обернене співвідношення фонду оплати праці до обсягів реалізації, і, по суті, відображає зарплатомісткість продукції.» [28, с. 125].

Погоджуємось з О. Чернушкіною, котрою пропонується тлумачити продуктивність праці у таких 2х сенсах:

1) у широкому – це суспільна продуктивність праці, котра відображає результативність виробничого процесу на макрорівні. Вона визначається як відношення всього обсягу виробленої продукції та наданих послуг до загальних затрат праці на це;

2) у вузькому – це продуктивність конкретної праці на мікроекономічному або індивідуальному рівнях. Цей показник являє собою відношення обсягу виробленої продукції (чи послуг) до витрат лише одного фактору виробництва – живої праці. Ці витрати можуть вимірюватись у різних часових одиницях, до прикладу, за годину, день, квартал або рік (у людино-годинах, людино-днях, а для річних розрахунків – через середньооблікову чисельність персоналу) [67, с. 149].

Однією з найважливіших передумов оптимального визначення продуктивності праці є використання системи показників, що дає змогу визначити продуктивність праці в масштабі окремого робітника, виробничої ділянки, організації, суб'єкта господарювання, галузі чи суспільства загалом [31, с. 89]. Вимірюють продуктивність праці робітників господарюючого суб'єкта наступними способами: за кількістю продукції, що випущена за одиницю часу; за кількістю часу, котрий затрачений на виготовлення одиниці продукції. Продуктивність праці характеризується трьома показниками: натуральними, трудовими та вартісними. Методи обліку продуктивності праці повинні відповідати наступним вимогам:

1) наскрізність, зведеність та порівнянність: вони мають бути універсальними, мати високий ступінь узагальнення та дозволяти співставлення [62];

2) єдність методів вимірювання: необхідно забезпечити єдині підходи до розрахунку продуктивності праці;

3) повне врахування обсягу робіт та затрат часу: показники повинні відображати весь фактичний обсяг виконаних робіт та витраченого робочого часу;

4) незмінність від одиниці виміру: обрання одиниці виміру не повинне спотворювати показники продуктивності праці [62].

Продуктивність праці визначається як співвідношення між обсягом випущеної продукції та кількістю витраченої на це праці, що зазвичай вимірюється середньообліковою чисельністю персоналу. У залежності від прямого чи зворотного відношення виокремлюють два показники: трудомісткість та виробіток. Виробіток являє собою кількість виробленої продукції за одиницю часу чи кількість продукції, котра приходить на одного середньооблікового робітника чи працівника за рік, квартал, місяць. Останній обраховується у вигляді співвідношення кількості продукції, котра була вироблена, до величини робочого часу, що був затрачений на його виробництво [18]:

$$B = \frac{Q}{T} \quad (1.1)$$

де B – виробіток;

Q – обсяг продукції, яка була вироблена;

T – затрати робочого часу.

Трудомісткість є показником, що характеризує затрати часу на одиницю продукції (іншими словами зворотна величина виробітку) [18]:

$$T_p = \frac{T}{Q} \quad (1.2)$$

де T_p – трудомісткість на одиницю продукції.

Розрізняють показники виробітку в залежності від одиниці виміру робочого часу:

1. Годинний виробіток – це показник продуктивності праці, що визначається як виробіток на одну фактично відпрацьовану людино-годину. Він характеризує ефективність праці за кожну годину, яка була відпрацьована.

2. Денний виробіток — це показник продуктивності праці, що відображає виробіток на один відпрацьований людино-день. Його величина також залежить від тривалості робочого дня та ефективності використання робочого часу впродовж зміни. На рівень останнього здійснюють вплив внутрішньозмінні простої і збитки часу.

3. Виробіток на одного середньооблікового робітника – річний (місячний, квартальний). Річний виробіток враховує не лише внутрішньозмінні, але і цілодобові простої [55].

Рівень продуктивності праці на господарюючому суб'єкті можливо характеризувати показниками трудомісткості продукції. Трудомісткість відбиває суму затрат праці промислово-виробничого персоналу (живої праці) на виробництво одиниці продукції та вимірюється у людино-годинах (нормо-годинах).

Таким чином, можемо узагальнити, що аналіз існуючих досліджень щодо вимірювання продуктивності праці підтверджує наявність багатьох підходів та методологій, які дозволяють оцінити ефективність використання трудових ресурсів на різних рівнях економічної системи. Продуктивність праці є одним із ключових економічних показників, що відображає ступінь ефективності використання людського капіталу й визначає рівень економічного розвитку країни. Основні методологічні підходи до вимірювання продуктивності праці ґрунтуються на розрахунку відношення обсягу виробленої продукції до кількості витраченого часу чи чисельності зайнятих працівників. Підходи до вимірювання продуктивності праці повинні відповідати певним критеріям, таким як забезпечення порівнянності показників, врахування всього обсягу виконаної роботи й уніфікованість методів розрахунку. Розрізняють показники виробітку та трудомісткості як основні характеристики продуктивності праці.

РОЗДІЛ 2

ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ НА ТОВ «ІМПВУД»

2.1. Загальна характеристика підприємства ТОВ «ІМПВУД»

Дослідження проведене за матеріалами товариства із обмеженою відповідальністю «Імпвуд». Скорочена назва: ТОВ «Імпвуд».

ТОВ «Імпвуд» (код ЄДРПОУ 41314146) було створено 3 травня 2017 року зі статутним капіталом 100 000 гривень [60]. Підприємство юридично зареєстроване, уповноваженим представником є Іван Палінкаш. Станом на останнє оновлення даних 6 березня 2025 року підприємство залишається в активному статусі [61].

Основним напрямком діяльності ТОВ «Імпвуд» є 16.10 Лісопильне та стругальне виробництво. Крім того, підприємство займається ще кількома видами діяльності, зокрема виробництвом меблів, лісовим господарством, лісозаготівлею, оптовою торгівлею, операціями з нерухомим майном, будівництвом та вантажним автомобільним транспортом [59].

ТОВ «Імпвуд» працює за загальною системою оподаткування, яка вимагає дотримання податкового законодавства, своєчасного подання звітності та належного документування фінансових операцій. Підприємство сплачує податок на прибуток та всі податки, пов'язані з виплатою заробітної плати, забезпечуючи дотримання національного податкового законодавства.

Керівництво ТОВ «Імпвуд» застосовує наступні організаційні принципи: стратегічне планування та постановка цілей, функціональна організаційна структура, ефективне управління ресурсами, інновації та технологічний розвиток, контроль якості і відповідність вимогам, стратегія диверсифікації, фінансова стійкість та управління ризиками, корпоративна соціальна відповідальність.

Стратегічне планування є життєво важливим для довгострокового зростання. Підприємство ставить перед собою чіткі цілі щодо ефективності виробництва, розширення ринку та диверсифікації в суміжні галузі.

ТОВ «Імпвуд» працює за ієрархічною структурою, розподіляючи обов'язки між різними відділами: а) виробничий відділ (лісопиляння, виробництво меблів, будівництво); б) відділ продажів та маркетингу (оптова торгівля, оренда нерухомості); в) відділ логістики та транспорту (вантажні перевезення, управління ланцюгами поставок); г) фінансово-адміністративний відділ (бухгалтерський облік, управління персоналом, корпоративне управління) [17].

Організаційну структуру управління ТОВ «Імпвуд» наведемо на рис. 2.1.

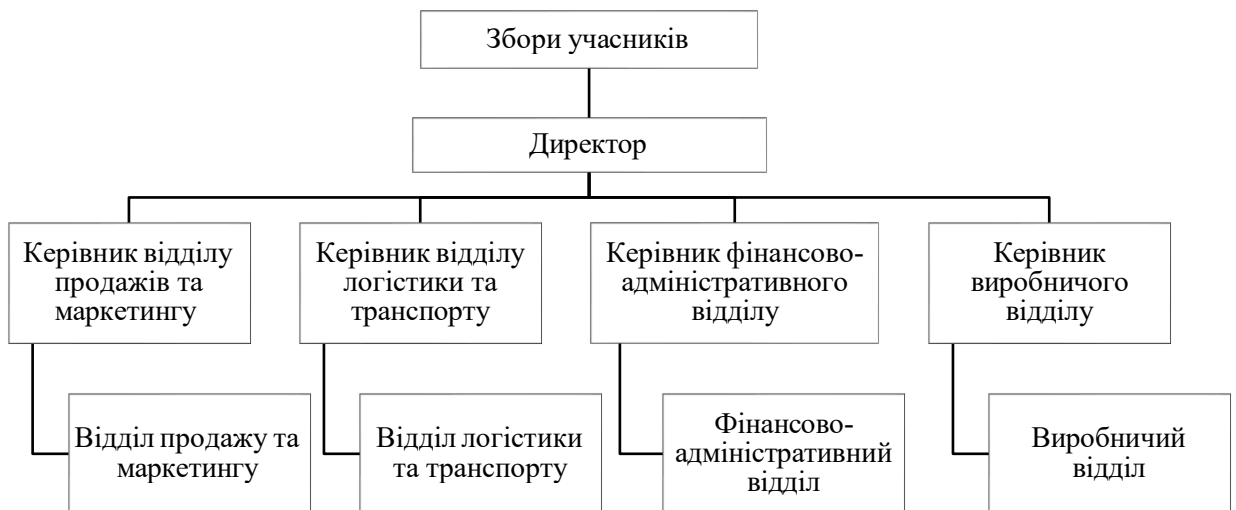


Рис. 2.1. Організаційна структура управління ТОВ «Імпвуд» (спрощена)

Підприємство ефективно використовує ресурси, включаючи сировину, робочу силу та фінансові активи, забезпечуючи економічну ефективність та стійкість. Займаючись деревообробкою та виробництвом меблів, ТОВ «Імпвуд» інвестує в сучасне обладнання й інноваційні технології виробництва для підвищення якості та конкурентоспроможності продукції. Забезпечення якості є невід'ємною частиною підтримки задоволеності клієнтів та дотримання нормативних вимог у лісовому та меблевому секторах. Підприємство дотримується українських та міжнародних стандартів у виробництві та торгівлі. Займаючись декількома видами діяльності (виробництвом меблів,

лісозаготівлею, оптовою торгівлею та транспортуванням), ТОВ «Імпвуд» зменшує бізнес-ризик та збільшує потоки доходів. Підприємство забезпечує фінансову стабільність шляхом виваженого інвестування, диверсифікації доходів та заходів з контролю витрат, а також управління ринковими ризиками. Як підприємство, що займається лісозаготівлею та деревообробкою, ТОВ «Імпвуд» дотримується принципів сталого розвитку, включаючи відповідальну лісозаготівлю та лісовідновлення.

Проведемо оцінку динаміки отриманих доходів господарюючого суб'єкта за даними звітності (Додаток 3; І; К) в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Динаміка отриманих доходів ТОВ «Імпвуд»

Роки	Доходи підприємства, тис. грн.	Темпи росту, %	
		Базисні	Ланцюгові
2020	13470,7	13470,7	0
2021	19279,9	19279,9	5809,2
2022	23181,6	23181,6	9710,9
2023	14809,7	14809,7	1339

З 2020 по 2022 рік виручка ТОВ «Імпвуд» зростала, досягнувши піку в 23181,6 тис. грн. Однак у 2023 році дохід значно знизився до 14809,7 тис. грн, що вказує на негативну тенденцію. Таке падіння може свідчити про зменшення обсягів продажів або про зовнішні ринкові виклики.

Проведемо аналіз структури доходів суб'єкта господарювання в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Динаміка структури доходів підприємства ТОВ «Імпвуд»

Показники	Розмір, тис. грн.		Частка, %		Відхилення (+,-)	
	2023	2022	2023	2022	грн.	%
Дохід від основної діяльності	14809,7	23181,6	92,3%	94,4%	8371,9	2,0%
Дохід від іншої операційної діяльності	1230,6	1387,1	7,7%	5,6%	156,5	-2,0%
Дохід від фінансової діяльності	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0	0,0%
Дохід від інвестиційної діяльності	0,0	0,0	0,0%	0,0%	0,0	0,0%
Дохід від звичайної діяльності	16040,3	24568,7	100,0%	100,0%	8528,4	0,0%

Більшу частину доходів ТОВ «Імпвуд» отримує від операційної діяльності, котра зменшилася на 8371,9 тис. грн порівняно з попереднім роком. Доходи з інших джерел залишилися мінімальними, не було доходів від фінансової та інвестиційної діяльності. Зменшення операційного доходу підприємства свідчить про зниження ефективності продажів або посилення конкуренції.

Проведемо аналіз структури витрат господарюючого суб'єкта за даними у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Динаміка структури витрат ТОВ «Імпвуд»

Елементи витрат	Величина, тис. грн.		Частка, %		Відхилення (+/-)	
	2022	2023	2022	2023	грн	%
Матеріальні витрати	643,1	1013,2	11,7%	19,0%	370,1	7,3%
Витрати на оплату праці	3386,4	3147,5	61,4%	59,0%	-238,9	-2,4%
Відрахування на соціальні заходи	609,6	566,5	11,1%	10,6%	-43,0	-0,4%
Амортизація	652,9	440,4	11,8%	8,3%	-212,5	-3,6%
Інші витрати	223,8	168,4	4,1%	3,2%	-55,5	-0,9%
Всього витрат	5515,8	5335,9	100,0%	100,0%	-179,8	0,0%

Загальні витрати ТОВ «Імпвуд» дещо зменшилися на 179,8 тис. грн., при цьому матеріальні витрати збільшилися (+370,1 тис. грн.), у той час як витрати на оплату праці, амортизацію та інші витрати зменшилися. Зменшення витрат на оплату праці та амортизацію свідчить про заходи зі скорочення витрат, але збільшення матеріальних витрат може вказувати на проблеми з ланцюжком поставок або інфляційний тиск.

Проведемо оцінку впливу факторів на зміну прибутку від реалізації продукції (послуг, робіт) на господарюючому суб'єкті у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Складові прибутку від реалізації продукції ТОВ «Імпвуд»

Найменування продукції, робіт, послуг	Обсяг реалізації продукції, шт.		Ціна, грн.		Собівартість, грн.	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7

1	2	3	4	5	6	7
Будівельна деревина	10539	6812	1278	1287	252,8	174,2
Меблі для офісів і підприємств торгівлі	1652	1063	2652	2704	348,8	257,7
Кухонні меблі	1016	568	3583	3596	392,3	257,7
Дерев'яна тара	286	274	38	26	24,2	16,1
Інші	125	134	26	30	16,2	18,5

Аналіз обсягів реалізації, цін та собівартості основних видів продукції ТОВ «Імпвуд» свідчить про значне скорочення обсягів реалізації за більшістю товарних категорій. Найбільш різке скорочення спостерігалось у будівельних лісоматеріалів (з 10539 до 6812 одиниць) та кухонних меблів (з 1016 до 568 одиниць). Хоча ціни реалізації дещо зросли, зниження собівартості не компенсувало загального падіння продажів. Це призвело до негативного впливу на загальну прибутковість.

Відповідно до даних фінансової звітності здійснено аналіз рівня фінансової стійкості суб'єкта господарювання на базі аналітичних показників у табл. Л.1 (Додаток Л).

Коефіцієнт автономії ТОВ «Імпвуд» покращився на 6,2%, що вказує на більшу залежність від власного капіталу. Зменшення коефіцієнту фінансової залежності вказує на меншу залежність від зовнішнього боргу. Коефіцієнт фінансової стійкості трохи знизився, тобто наявне незначне зниження загальної фінансової стійкості суб'єкта господарювання. На стабільний рівень ризику вказує зниження коефіцієнту фінансового ризику (-0,9%).

Коефіцієнт маневреності власного капіталу покращився, що означає, що власний капітал став більш гнучким у покритті операційних потреб. Співвідношення поточних активів до власного капіталу значно знизилося (-144,3%), що може свідчити про збільшення навантаження на власний капітал для фінансування поточної діяльності. Коефіцієнт співвідношення оборотних та необоротних активів зріс на 31,9%, тобто відбулось зміщення акцентів у бік більш ліквідних активів. Отже, фінансова незалежність ТОВ «Імпвуд»

покращилася, адже зменшилась залежність від боргу. Однак, зниження коефіцієнтів фінансової стійкості і постійності активів вказує на потенційні ризики в довгостроковій фінансовій структурі та розподілі ресурсів.

На базі даних Звіту про фінансові результати (ф. № 2) проведено розрахунок впливу факторів на рентабельність виробництва в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Динаміка показників рентабельності ТОВ «Імпвуд»

Показники	2022	2023	Відхилення, +/-
Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	23181,6	14809,7	-8371,9
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	18653,7	12951,7	-5702,0
Прибуток, грн.	2615,6	458,9	-2156,7
Рентабельність виробництва, %	42,5%	5,6%	-36,9%
Рентабельність продажу, %	11,3%	3,1%	-8,2%
Рентабельність продукції (роботи, послуги), %	505,6%	738,8%	233,2%
Рентабельність активів, %	17,4%	2,8%	-14,6%
Рентабельність власного капіталу, %	40,8%	5,8%	-35,0%

Виручка ТОВ «Імпвуд» скоротилася на 8371,9 тис. грн., тоді як собівартість реалізованої продукції знизилася на 5702,0 тис. грн. Окреслене призвело до різкого зниження прибутку на 2156,7 тис. грн, відповідно рентабельність виробництва впала з 42,5% до 5,6%. Рентабельність продажів ТОВ «Імпвуд» знизилася з 11,3% до 3,1% через значне падіння виручки та зменшення чистого прибутку, що вказує на погіршення ефективності збутової діяльності. Незважаючи на незначне зростання ціни (9,0 грн.) та зниження собівартості (-78,6 грн.), рентабельність зросла з 505,6% до 738,8%, що вказує на контроль над витратами як позитивний фактор для аналізованого продукту. Рентабельність активів різко впала з 17,4% до 2,8%. Зменшення прибутку на 2156,7 тис. грн. здійснило негативний вплив на рентабельність власного

капіталу. Не дивлячись на зростання вартості власного капіталу, рентабельність власного капіталу значно зменшилась із 40,8% до 5,8%.

Можемо узагальнити, що ТОВ «Імпвуд» спеціалізується на лісопильному та стругальному виробництві, а також займається меблевим виробництвом, лісозаготівлею, оптовою торгівлею та іншими видами діяльності. Завдяки стратегічному плануванню, ефективному використанню ресурсів та диверсифікації напрямків діяльності підприємство забезпечує фінансову стійкість та конкурентоспроможність. Організаційна структура ТОВ «Імпвуд» є ієрархічною та включає виробничий відділ, відділ продажів і маркетингу, логістичний відділ та фінансово-адміністративний сектор. Таке розподілення обов'язків сприяє ефективному управлінню та контролю за основними бізнес-процесами. Фінансовий аналіз показав, що з 2020 по 2022 рік підприємство демонструвало зростання доходів, але у 2023 році спостерігалось їх зниження. Основним джерелом доходу є операційна діяльність, тоді як фінансова та інвестиційна діяльність залишаються нерозвиненими. Зменшення доходів може свідчити про зниження попиту на продукцію або зміну ринкової кон'юнктури. Структура витрат підприємства зазнала змін: матеріальні витрати зросли, що може бути пов'язано з інфляційним тиском або підвищенням цін на сировину, тоді як витрати на оплату праці й амортизацію зменшились, що у свою чергу вказує на оптимізацію витрат.

2.2. Аналітичний і синтетичний облік розрахунків з працівниками підприємства та методика контролю

У будь-якій організації розрахунки з працівниками відіграють вирішальну роль у забезпеченні точних розрахунків заробітної плати, дотриманні податкового законодавства та складанні належної фінансової звітності. ТОВ «Імпвуд» дотримується суворих принципів бухгалтерського обліку для ефективного управління розрахунками з працівниками.

ТОВ «Імпвуд» використовує автоматизоване програмне забезпечення для розрахунку заробітної плати «БЕСТ», яке інтегрується з бухгалтерськими системами, зменшуючи кількість людських помилок та забезпечуючи дотримання вимог законодавства. Система генерує детальні звіти для перевірки керівництвом.

Облік розрахунків із оплати праці на ТОВ «Імпвуд» ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». До рахунку 66 відкривають три субрахунки:

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

На ТОВ «Імпвуд» облік розрахунків з оплати праці організовано таким чином: на дебеті субрахунку 661 відображаються всі види утримань із заробітної плати, фактичні виплати оплати праці, а також її депонування (тобто перерахування на субрахунок 662 у разі невиплати у строк). Водночас, нарахування оплати праці фіксується за кредитом цього ж субрахунку 661. Що стосується виплат, які не входять до складу фонду оплати праці, таких як допомога у зв'язку з частковим безробіттям або тимчасовою непрацездатністю, їх нарахування відображається за кредитом субрахунку 663. Відповідно, фактичні виплати, що не є частиною фонду оплати праці, проводяться за дебетом субрахунку 663.

На рахунку 66 може бути розгорнуте сальдо:

- кредитове свідчить про заборгованість суб'єкта господарювання перед працівниками за оплатою праці, а також іншими виплатами;
- дебетове, що є рідкісним явищем, вказує на заборгованість працівників перед господарюючим суб'єктом за оплатою праці, яка може виникнути, наприклад, у разі переплат.

При нарахуванні оплати праці проводка виглядає так: кредит рахунку 66 і дебет різних рахунків, куди відносяться ці витрати (наприклад, 23, 91, 92, 93

тощо). Дуже важливо, щоб нарахована заробітна плата була чітко віднесена на конкретний об'єкт обліку, будь то структурний підрозділ, певний вид продукції чи послуг.

Аналітичний облік за рахунками 661, 662 та 663 організовано за табельними номерами працівників. Наприклад, для працівника з табельним номером 023, відповідні аналітичні рахунки для обліку його заробітної плати та інших виплат будуть позначені як 661/023 або 663/023 відповідно.

Основні бухгалтерські проводки, що стосуються обліку розрахунків із оплати праці й інших виплат працівникам ТОВ «Імпвуд» наведені в табл. К.1 (Додаток К).

На ТОВ «Імпвуд» порядок оформлення відпусток, як щорічних, так і інших видів, що надаються згідно з законодавством, колективними договорами, контрактами та графіками, здійснюється за допомогою «Наказу про надання відпустки» (форма № П-6). Цей документ формується у двох примірниках: один для кадрового відділу, інший – для бухгалтерії. Якщо відпустка надається групі працівників, використовується «Список про надання відпустки» (форма № П-7). Після отримання наказу, відділ кадрів ТОВ «Імпвуд» вносить відповідні позначки до особової картки працівника, а бухгалтерія, у свою чергу, розраховує належну відпускну заробітну плату. У випадку відпустки без збереження оплати, обов'язково зазначається «без оплати» поруч із кількістю днів.

У бухгалтерському обліку ТОВ «Імпвуд» операції, пов'язані зі створенням та використанням резерву на оплату відпусток та винагород за вислугу років, відображаються таким чином: При створенні резерву на оплату відпусток працівникам і винагород за вислугу років (які виплачуються раз на рік), робиться запис за дебетом рахунків, що відображають витрати, таких

Типовими формами первинного обліку по розрахунках із працівниками й службовцями виступають наступні: П-49 «Розрахунково-платіжна відомість»; П-52 «Розрахунок заробітної плати»; П-53 «Платіжна відомість»; П-54, П-54а «Особовий рахунок».

Первинні документи з обліку виробітку та заробітної плати подаються до розрахункового відділу бухгалтерії ТОВ «Імпвуд» за встановленим графіком для перевірки та подальших розрахунків. Після розрахункової обробки зазначених документів, а також інформації про відпрацьований час та інших вихідних даних для розрахунків з оплати праці, на ТОВ «Імпвуд» використовується «Розрахунково-платіжна відомість». Вона складається в одному екземплярі та містить три основні розділи: нараховано: відображає всі суми, нараховані працівнику; відраховано: містить інформацію про всі утримання із заробітної плати; належна до виплати сума на перше число наступного за звітним місяцем: показує остаточну суму, яку працівник має отримати.

Розрахунково-платіжні відомості мають подвійне призначення:

- по-перше, вони слугують основою для здійснення всіх розрахунків з працівниками;
- по-друге, ці відомості виконують роль форми аналітичного обліку для рахунка 66.

Розрахунково-платіжні відомості на заробітну плату формуються щомісяця для кожного відділу, допоміжних служб та інших підрозділів. Прізвища працівників у відомостях групуються за категоріями. Основою для складання є чинні методики та відповідна первинна документація. Важливо відзначити, що розрахунково-платіжна відомість є основним документом для нарахування та виплати заробітної плати. До неї обов'язково додається графа «Підпис про одержання або відмітка про видачу». Відомість містить повну інформацію про всі нарахування та всі відрахування. Наприкінці документа розташовані колонки: сума до виплати та відповідна відмітка про видачу. До розрахункової відомості не включаються виплати, що не належать до фонду заробітної плати працівників, які враховуються під час підрахунку їх середніх розмірів. До таких виплат належать, наприклад, одноразові допомоги, добові та пенсії.

Наступний етап розрахункової роботи з персоналом – це формування

За кредитом субрахунку 661 «Розрахунки з оплати праці» відображаються всі суми нарахованої заробітної плати усьому персоналу суб'єкта господарювання. Зазначене включає заробітну плату службовцям, обслуговуючому персоналу, робітникам, а також нараховані премії, суми допомоги з тимчасової непрацездатності, а також й інші такого ж роду нарахування. Кредитове сальдо по цьому рахунку означає заборгованість суб'єкта господарювання перед своїм персоналом за нарахованими, але ще не виплаченими сумами. До них належать основна та додаткова заробітна плата, допомога з тимчасової втрати працездатності, премії, матеріальна допомога тощо.

За дебетом субрахунку 661 «Розрахунки з оплати праці» відображаються різноманітні операції, що зменшують заборгованість підприємства перед працівниками. До них належать: виплачена заробітна плата, виплачені премії, депонована заробітна плата (тобто невикладена вчасно і переведена на окремий рахунок), а також суми утриманих податків, платежі за виконавчими документами, вартість матеріалів, товарів чи продукції, отриманих у рахунок заробітної плати, та інші види утримань із сум оплати праці персоналу

На ТОВ «Імпвуд» аналітичний облік розрахунків із персоналом ведеться детально: окремо для кожного працівника, а також за видами виплат та утримань. Сума всіх нарахувань заробітної плати по кожному аналітичному рахунку (мається на увазі по кожному окремому працівникові) повинна відповідати кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 за звітний місяць. Під зазначеним розуміється, що вона дорівнює загальній сумі нарахованої заробітної плати по цеху, відділу, а також по підприємству загалом. Аналогічно, сума всіх утримань по аналітичних рахунках дорівнює дебетовому обороту синтетичного рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці». Залишок по кредиту рахунку 661 відображає загальну суму невикладеної працівникам заробітної плати.

На досліджуваному ТОВ «Імпвуд» невикладена заробітна плата, яку працівники не отримали вчасно, депонується. Ці суми відображаються в обліку:

їх нараховують за дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» та одночасно зараховують на кредит субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами». Коли депоновані кошти видаються працівникам, це відображається за дебетом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами»

Нарахування заробітної плати на ТОВ «Імпвуд» – це не лише її обчислення, а й одночасний розподіл на відповідні рахунки витрат за статтями та об'єктами калькулювання. При цьому кредит рахунка 661 «Розрахунки з оплати праці» кореспондує з рахунками відповідних витрат. Оскільки ТОВ «Імпвуд» у своєму обліку використовує рахунки класу 9 «Витрати діяльності», нарахування витрат на оплату праці та обов'язкових зборів відноситься до дебету таких рахунків: 23 «Виробництво» – для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих у виробництві продукції. 91 «Загальновиробничі витрати» – для оплати праці інженерно-технічного персоналу виробничих цехів. 92 «Адміністративні витрати» – для оплати праці апарату управління. 93 «Витрати на збут» – для оплати праці персоналу відділу збуту. 94 «Інші витрати операційної діяльності» – для інших операційних витрат. За такого варіанту ведення обліку, наприкінці звітного періоду, всі витрати у повній сумі списуються на рахунок фінансових результатів, інакше кажучи, з кредиту відповідного субрахунку 9 класу в дебет рахунка 791 «Результат основної діяльності».

Грошові кошти для виплати заробітної плати готівкою суб'єкт господарювання одержує по чеку розрахункового рахунку банку. Разом із чеком господарюючий суб'єкт представляє банку усі потрібні платіжні документи що стосуються перерахування іншим організаціям й особам, на користь котрих пройшло утримання із заробітної плати. Видачу заробітної плати із каси суб'єкт господарювання проводить в «Розрахунково-платіжній відомості». На розрахунково-платіжних відомостях робиться надпис щодо дозволу на виплату грошових засобів, підписаний керівною ланкою суб'єкта господарювання й головним бухгалтером із зазначенням суми і терміну виплати (зазвичай, впродовж трьох робочих днів, включно із днем отримання грошей у банку).

Відомість підписують керівна ланка господарюючого суб'єкта й головний бухгалтер.

Відомість передається у касу для виплати заробітної плати працівникам під розписку, котра затверджує одержання грошей чи по довіреності. Остання виплачується у трьохденний строк, беручи до уваги день одержання грошей із розрахункового рахунку. Бухгалтер здійснює виписку видаткового касового ордеру на її видану суму. За даними касового звіту в переліку розрахунково-платіжних документів проставляються суми виплаченої та депонованої заробітної плати, а потім підсумок звіряють із залишком по рахунку 661. Коли до бухгалтера надходить касовий звіт, ним здійснюється перевірка правильності депонування заробітної плати за відомістю. Далі він вносить суму по кожному депоненту до реєстру депонентів невиданої заробітної плати. Депонентська заборгованість виплачується відповідно до встановленого порядку за видатковими касовими ордерами. Після внесення всіх записів, бухгалтер формує підсумковий рядок для відображення загальної суми за відомістю.

Видача авансу за роботу у першій половині місяця відбувається за платіжною відомістю. Остаточний розрахунок заробітної плати на підприємстві проводиться при її виплаті за другу половину місяця. Грошові кошти, зняті з банку для виплати заробітної плати, але не виплачені у встановлений термін, повертаються до банку. Банк, у свою чергу, видає їх на першу вимогу ТОВ «Імпвуд».

У Балансі (Звіті про фінансовий стан) (форма №1) ТОВ «Імпвуд» інформація про стан розрахунків підприємства щодо заробітної плати та єдиного соціального внеску відображається у таких рядках: Рядок 1155 «Інша поточна дебіторська заборгованість» – для відображення заборгованості, де підприємство є кредитором (наприклад, переплати). Рядок 1625 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування» – для відображення заборгованості підприємства за єдиним соціальним внеском. Рядок 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці» — для відображення заборгованості підприємства перед працівниками за нарахованою, але ще не виплаченою заробітною платою.

У Звіті про фінансові результати (Звіті про сукупний дохід) (форма №2) ТОВ «Імпвуд» відповідна інформація відображається у розділі III «Елементи операційних витрат». Зокрема, це: рядок 2505 «Витрати на оплату праці» рядок 2510 «Відрахування на соціальні заходи» рядок 2520 «Інші операційні витрати» (у частині витрат на оплату праці та нарахувань на соціальні заходи, що включені до інших операційних витрат).

У Звіті про рух грошових коштів (за прямим методом) (форма №3) ТОВ «Імпвуд» витрачання коштів на виплати працівникам відображається за рядком 3105. Сплата єдиного соціального внеску зазначається в рядку 3110 «Відрахування на соціальні заходи». Облік єдиного соціального внеску (ЄСВ) проводиться на рахунку 65 «Розрахунки за страхування». За кредитом згаданого рахунку відображають нарахування ЄСВ, а за дебетом — його перерахування до Пенсійного фонду та нарахування допомог за рахунок коштів соціального страхування..

Необхідно відзначити, що нарахування ЄСВ ТОВ «Імпвуд» відображає в обліку як зобов'язання за розрахунками зі страхування (р. 1625 форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)») і як витрати діяльності (р. 2510 форми № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)»).

Ефективний контроль за нарахуванням заробітної плати і розрахунками з працівниками є фундаментальною складовою корпоративного управління та фінансового менеджменту ТОВ «Імпвуд». Контролер має розпочати роботу на господарюючому суб'єкті із дослідження організації та ефективності праці і охорони останньої, із правильного використання й додержання умов оплати праці, економічної обґрунтованості норм виробітку тощо. До того ж контролер має впевнитись у наявності на аналізованому суб'єкті господарювання колективного договору – документа, в котрому узагальнюються та деталізуються головні вимоги законодавства, встановлюються загальні для усіх професій на господарюючому суб'єкті вимоги, зокрема із охорони праці, й узгоджуються питання, котрі згідно до законодавства вимагають спільного рішення власника і трудового колективу (профспілкової організації). План контролерської перевірки розрахунків із оплати праці на суб'єкті господарювання окреслює головні етапи контролю із зазначенням терміну здійснення кожного із них,

котрий необхідний для повного та точного здійснення усіх поставлених завдань. Під час здійснення контролю розрахунків із оплати праці на господарюючому суб'єкті контролер може застосувати наступний план перевірки (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

План контролю розрахунків з оплати праці та соціального страхування на підприємстві ТОВ «Імпвуд»

Види робіт	Тривалість проведення, год.	Термін проведення
1. Перевірка обліку чисельності працівників та їх руху	4	дата
2. Перевірка використання робочого часу	3	дата
3. Перевірка тарифних ставок та посадових окладів	3	дата
4. Перевірка розрахунків з оплати праці та соціального страхування	6	дата
5. Перевірка джерел фінансування оплати праці	2	дата
Всього	18	

Джерело: побудовано автором

Виходячи зі сформованого плану перевірки, у ході контролю розрахунків із оплати праці на суб'єкті господарювання перед контролером постає п'ять блоків завдань. У процесі перевірки важливо дотримуватися термінів проведення, що визначаються виходячи із обсягів роботи. Застосування плану перевірки дозволяє організувати, систематизувати і полегшити роботу контролера.

Загальний план контролерської перевірки розрахунків із оплати праці й соціального страхування повинен бути доволі деталізованим, оскільки він виступає основою для розробки програми перевірки. Форма та зміст плану контролерської перевірки розрахунків із оплати праці знаходиться в залежності від розмірів підприємства, складності контролерської перевірки, до того ж від конкретних методик та технологій, котрі використовуються контролером.

В табл. М.1 (Додаток М) представлено головні етапи контролерської перевірки розрахунків із оплати праці й соціального страхування на підприємстві із вказанням часу застосування і завдань, які потрібно виконати. Для контролю заробітної плати використовують наступні методичні прийоми: а) розрахунково-аналітичні (економіко-математичні методи, статистичні розрахунки,

економічний аналіз тощо); б) документальні прийоми – пконтролю окремого документа (арифметична, нормативно-правова й формальна перевірка документа) і контролю господарських операцій (зустрічна перевірка документів, контрольні порівняння на збалансованість окремих показників, аналітична перевірка звітності і балансів, техніко-економічні розрахунки) і нормативно-правова перевірка; в) група методів узагальнення і реалізації результатів контролю направлена на синтезування результатів здійсненого контролю і прийняття рішень із усунення встановлених недоліків у фінансово-господарській діяльності суб'єкта господарювання й об'єднує наступні прийоми: документування результатів проміжного контролю; групування недоліків; слідчо-юридичне обґрунтування; систематизоване групування результатів контролю; прийняття рішень; контроль за виконанням прийнятих рішень [10].

Програма контролерської перевірки розрахунків із оплати праці й соціального страхування на господарюючому суб'єкті представляє собою документ, який включає завдання перевірки для конкретного об'єкту, процедури необхідні задля виконання визначених завдань, обсяг та термін виконання останніх [27]. Орієнтовна програма контролерської перевірки розрахунків із оплати праці і соціального страхування ТОВ «Імпвуд» наведена у табл. Е.1 (Додаток Е). Наведена в табл. Д.1 програма відображає порядок перевірки розрахунків із оплати праці і соціального страхування із відповідними процедурами, котрі для цього потрібні. До того ж в програмі вказується час необхідний для здійснення перевірки кожного завдання. Використання програми дозволяє систематизувати роботу контролера і цим самим підвищує рівень контролю розрахунків із оплати праці й соціального страхування. Відповідно до результатів виконання програми контролю розрахунків із оплати праці й соціального страхування контролер систематизує інформацію, результати вивчення котрої потрібно документувати у робочих документах довільної форми (доповідна записка, звіт).

Отже, аналітичний і синтетичний облік розрахунків з працівниками на господарюючому суб'єкті виступає провідним елементом ефективного управління фінансовими ресурсами та забезпечення дотримання законодавчих норм. ТОВ «Імпвуд» застосовує автоматизовану систему бухгалтерського обліку

«БЕСТ», що мінімізує ризики помилок при розрахунках заробітної плати і забезпечує своєчасне нарахування виплат. Інтеграція з бухгалтерськими системами дозволяє отримувати детальні звіти для аналізу та контролю. Облік розрахунків з персоналом здійснюється за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який містить субрахунки 661, 662, 663 для точного відображення різних видів виплат та утримань. Це сприяє чіткому відстеженню фінансових зобов'язань підприємства перед працівниками. Використання табельних номерів у веденні аналітичного обліку підвищує точність розрахунків і дозволяє контролювати рух грошових коштів по кожному співробітнику. Це забезпечує прозорість операцій і спрощує аудит розрахунків із працівниками. Використання первинних документів (накази, розрахунково-платіжні відомості, особові картки тощо) гарантує дотримання вимог чинного трудового законодавства, своєчасність виплат та правильність їхнього розподілу. Важливим інструментом контролю є розрахунково-платіжні відомості, які виконують одночасно функції розрахунку та аналітичного обліку. Чітка методика розрахунку та розподілу заробітної плати за відповідними статтями витрат дозволяє ефективно відносити витрати на відповідні рахунки (23, 91, 92, 93 тощо), що покращує управлінську звітність підприємства. Загалом, облік розрахунків з працівниками на ТОВ «Імпвуд» є добре організованим та автоматизованим, що сприяє своєчасному виконанню зобов'язань перед працівниками та контролює витрати на оплату праці згідно до нормативних вимог.

2.3 Аналіз продуктивності праці працівників ТОВ «ІМПВУД»

ТОВ «ІМПВУД» приділяє значну увагу продуктивності праці працівників. Аналіз ефективності праці має важливе значення для забезпечення операційної ефективності, підтримання конкурентоспроможності та підвищення прибутковості. Метою цього дослідження є оцінка поточного рівня продуктивності праці на ТОВ «ІМПВУД» та визначення напрямів її підвищення.

Проведемо оцінку структури трудових ресурсів у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Динаміка структури трудових ресурсів ТОВ «Імпвуд»

Показники	2022 рік		2023 рік		Відхилення, %	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Робітники	20	71,4%	20	80,0%	0	8,6%
Службовці	7	25,0%	4	16,0%	-3	-9,0%
Керівники	1	3,6%	1	4,0%	0	0,4%
Всього:	28	100,0%	25	100,0%	-3	0,0%

Джерело: складено автором за даними підприємства

Загальна кількість робітників ТОВ «Імпвуд» зменшилася з 28 до 25 (-10,7%). Частка робітників зросла з 71,4% до 80%, в той час як кількість службовців зменшилася з 7 до 4 (-9%).

Здійснимо аналіз руху робочої сили на підприємстві в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Динаміка руху робочої сили ТОВ «Імпвуд»

№ з/п	Показники	2022 рік	2023 рік	Відхилення, %
1	Середньооблікова кількість працівників	28	25	-10,7%
2	Прийнято – разом	3	2	-33,3%
3	Вибуло – разом, з них:	2	5	150,0%
5	за власним бажанням	2	5	150,0%
6	за порушення трудової дисципліни	0	0	0,0%
7	Коефіцієнт обороту по прийому	10,7%	8,0%	-2,7%
8	Коефіцієнт обороту по вибуттю	7,1%	20,0%	12,9%
9	Коефіцієнт плинності кадрів	7,1%	20,0%	12,9%
10	Коефіцієнт постійності персоналу	89,3%	80,0%	-9,3%

Джерело: складено автором за даними підприємства

Кількість звільнень працівників ТОВ «Імпвуд» зросла з 2 до 5 (+150%), всі за власним бажанням. Коефіцієнт утримання персоналу знизився з 89,3% до 80%, що вказує на потенційну незадоволеність або нестабільність. Тобто, бачимо високу плинність кадрів та зниження рівня утримання.

Виконаємо аналіз продуктивності праці на господарюючому суб'єкті у вигляді табл. Н.1 (Додаток Н). Середньорічна продуктивність праці на одного працівника впала з 827,91 тис. грн до 592,39 тис. грн (-28,4%). Годинний, денний

та річний виробіток на одного працівника значно знизився, що вплинуло на загальну ефективність.

Проведемо розрахунок відносного вивільнення робочої сили на господарюючому суб'єкті у табл. О.1. (Додаток О). Відносний показник вивільнення ТОВ «Імпвуд» збільшився, оскільки через падіння виробництва стало менше працівників, необхідних для підтримання діяльності підприємства. Отже, ТОВ «Імпвуд» зіткнулося зі скороченням робочої сили, зростанням плинності кадрів та зниженням продуктивності праці, що вказує на можливі операційні або фінансові труднощі. Необхідно розробити стратегії для покращення утримання працівників та підвищення продуктивності. Проаналізуємо продуктивність праці працівників ТОВ «Імпвуд» в табл. П.1 (Додаток П).

Продуктивність праці на ТОВ «Імпвуд» за останні чотири роки демонструвала мінливі тенденції. У той час як певні показники продуктивності значно покращилися, інші демонстрували нестабільність, що вказує на вплив численних операційних та зовнішніх факторів. Виробіток на одну відпрацьовану людину-годину ТОВ «Імпвуд» зріс з 223,62 грн/год у 2020 році до 415,62 грн/год у 2022 році, а потім знизилася до 284,80 грн/год у 2023 році. Падіння у 2023 році свідчить про можливу операційну неефективність або зовнішні економічні обмеження. Виробіток на один відпрацьований людину-день зріс з 1 788,94 грн/день у 2020 році до 3 324,96 грн/день у 2022 році, а потім впав до 2278,42 грн/день у 2023 році. Зниження у 2023 році на 489,48 грн/день (27,36%) збігається зі зниженням продуктивності на одну людину-годину. Виробіток на середньооблікового працівника ТОВ «Імпвуд» зріс з 449023,33 грн у 2020 році до 827914,29 грн у 2022 році, а потім знизився до 592388,00 грн у 2023 році. Незважаючи на загальне зростання, зниження у 2023 році на 31,93% вказує на потенційні проблеми з ефективністю робочої сили або виробничі обмеження. Інтенсивність праці є оберненим показником до продуктивності – вищі значення свідчать про збільшення зусиль, необхідних для виробництва одиниці продукції.

Трудомісткість одиниці продукції ТОВ «Імпвуд» зросла з 4,42 люд/год у 2020 році до 6,78 люд/год у 2021 році, потім знизилась до 4,10 люд/год у 2022 році, після чого знову зросла до 5,87 години у 2023 році. Коливання свідчать про операційні зміни, автоматизацію або зміни у навичках робочої сили. Технологічна трuдомісткість зросла з 3,62 люд/год у 2020 році до 7,62 люд/год у 2021 році, впала до 4,58 люд/год у 2022 році, а потім зросла до 6,60 люд/год у 2023 році. Високі коливання свідчать про непостійну технологічну ефективність виробництва. Трудомісткість обслуговування виробництва ТОВ «Імпвуд» зросла з 3,69 люд/год у 2020 році до 7,71 люд/год у 2021 році, знизилася до 4,64 люд/год у 2022 році, а потім зросла до 6,68 люд/год у 2023 році, тобто загальне відхилення відносно 2020 року склало 2,99 люд/год (80,94%). Ця тенденція свідчить про зміни в ефективності обслуговування обладнання та розподілі ресурсів. Виробнича трuдомісткість ТОВ «Імпвуд» зросла з 7,32 люд/год у 2020 році до 15,33 люд/год у 2021 році, впала до 9,21 люд/год у 2022 році, а потім зросла до 13,29 люд/год у 2023 році. Зростання на 5,97 люд/год (81,58%) у 2023 році свідчить про операційну неефективність, проблеми з розподілом робочої сили або виробничі обмеження. Показник трuдомісткості управління виробництвом ТОВ «Імпвуд» продемонстрував незначні коливання з 1,08 люд/год у 2020 році до 1,12 люд/год у 2021 році, дещо знизився до 1,07 люд/год у 2022 році та зріс до 1,17 люд/год у 2023 році. Незначне зростання на 0,09 люд/год (8,12%) у 2023 році свідчить про незначну неефективність управлінських процесів. Загальна трuдомісткість ТОВ «Імпвуд» зросла з 8,40 люд/год у 2020 році до 16,45 люд/год у 2021 році, знизилася до 10,28 люд/год у 2022 році, а потім зросла до 14,45 люд/год у 2023 році. Зростання на 6,06 люд/год (72,13%) у 2023 році вказує на збільшення неефективності загальних виробничих зусиль. Тож, коливання продуктивності праці ТОВ «Імпвуд» свідчить про нестабільність ефективності виробництва, можливо, через зовнішні ринкові умови, кадрові зміни або операційну неефективність. Зростання трuдомісткості у 2023 році свідчить про неефективність використання технологій, виробничого планування або підготовки робочої сили.

Отже, аналіз продуктивності праці працівників ТОВ «Імпвуд» засвідчив негативну динаміку ключових показників, що вказує на погіршення ефективності діяльності суб'єкта господарювання. Загальна чисельність працівників зменшилася на 10,7%, причому кількість звільнень зросла на 150%, що вказує на збільшення нестабільності в кадровому складі. Коефіцієнт постійності персоналу знизився з 89,3% до 80%, що може бути пов'язано з незадоволеністю умовами праці або фінансовими труднощами підприємства. Середньорічний виробіток одного працівника знизився на 28,4%, що вказує на падіння ефективності трудових ресурсів. Годинний, денний та річний виробіток робітників також демонструють значне скорочення. Загальний обсяг виробництва скоротився на 8371,9 тис. грн, що відображає зниження конкурентоспроможності та попиту на продукцію підприємства. Всі показники трудомісткості суттєво зросли, що вказує на зростання витрат робочого часу на одиницю продукції. Найбільше зростання спостерігається у виробничій та технологічній трудомісткості, що може вказувати на недостатню автоматизацію процесів або зниження кваліфікації працівників. Через зниження обсягів виробництва підприємство зіткнулося з надлишком працівників, що спричинило збільшення кількості звільнень та зменшення потреби у робочій силі.

Таким чином, ТОВ «Імпвуд» необхідно розробити заходи щодо підвищення продуктивності праці, зменшення плінності кадрів та оптимізації трудових ресурсів. Основними напрямками покращення можуть бути впровадження сучасних технологій, підвищення мотивації працівників, оптимізація виробничих процесів та вдосконалення системи управління персоналом. Усунення неефективності через технологічні інвестиції, навчання персоналу та покращення виробничого планування матиме вирішальне значення для стабілізації продуктивності праці в найближчі роки.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ ТА ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ТОВ «ІМПВУД»

3.1. Вдосконалення методики обліку розрахунків з працівниками на ТОВ «ІМПВУД»

Ефективний облік розрахунків із робітниками відіграє вирішальне значення для забезпечення фінансової прозорості, точного нарахування заробітної плати і додержання трудового законодавства. У ТОВ «Імпвуд» вдосконалення методології обліку розрахунків із працівниками може підвищити ефективність, мінімізувати помилки та покращити управління заробітною платою. Підприємство повинне модернізувати свій підхід шляхом інтеграції автоматизації, оптимізації процесів та впровадження найкращих практик в обліку розрахунків із робітниками.

З метою удосконалення методології обліку розрахунків із працівниками ТОВ «Імпвуд» необхідно визначити існуючі проблеми та впровадити ефективні рішення.

Поточні проблеми в обліку розрахунків із працівниками на ТОВ «Імпвуд» включають наступні:

- 1) обробка заробітної плати вручну та помилки при введенні даних;
- 2) відсутність інтеграції з фінансовою та кадровою системами;
- 3) неефективна робота з авансами та відрахуваннями працівників;
- 4) затримки зі сплатою податків та внесків на соціальне страхування;
- 5) неефективна обробка премій та понаднормових виплат.

Вирішення цих проблем потребує вдосконалення методології та впровадження сучасних бухгалтерських рішень. Окреслимо передові практики обліку розрахунків з працівниками:

- 1) впровадження автоматизації розрахунку заробітної плати;

- 2) інтеграція розрахунку заробітної плати з бухгалтерськими та кадровими системами;
- 3) цифрове ведення обліку для розрахунків з працівниками;
- 4) відстеження авансів та відрахувань у режимі реального часу;
- 5) забезпечення дотримання податкового законодавства та законодавства про соціальне забезпечення;
- 6) впорядкування виплат премій та понаднормових.

Автоматизація розрахунку заробітної плати зменшує кількість помилок, що допускаються вручну, і підвищує ефективність роботи за рахунок: автоматичного розрахунку заробітної плати, податків та утримань на основі заздалегідь визначених правил; забезпечення своєчасної виплати заробітної плати за допомогою автоматизованих банківських операцій; скорочення часу обробки за рахунок усунення зайвих завдань.

Для оптимізації розрахунків з працівниками ТОВ «Імпвуд» слід інтегрувати систему розрахунку заробітної плати з головною книгою, що забезпечить безперебійну фінансову звітність; програмним забезпеченням для управління персоналом, зменшуючи розбіжності в записах про працівників; банківськими системами, що дозволяє здійснювати прямі перекази заробітної плати [57].

Ведення цифрового обліку підвищує прозорість і доступність: працівники можуть отримати доступ до платіжних відомостей та податкових документів через онлайн-портал; дані про заробітну плату за минулі періоди можна легко отримати для проведення аудитів та перевірок на відповідність; автоматизована звірка з фінансовою звітністю забезпечує узгодженість даних.

Спеціальна система для відстеження авансів та відрахувань повинна: автоматично вираховувати аванси з майбутніх зарплат, запобігаючи прорахункам; надавати працівникам інформацію про непогашені залишки в режимі реального часу; забезпечувати точну фінансову звітність, пов'язуючи авансові платежі із заробітною платою [77].

Дотримання нормативних вимог можна покращити за допомогою автоматизації податкових розрахунків на основі тарифних сіток працівників; забезпечення своєчасної сплати внесків на соціальне страхування для уникнення штрафів; автоматичного формування податкових звітів, спрощення процедури їх подання.

ТОВ «ІМПВУД» слід впровадити: автоматизований облік понаднормових робіт, інтеграцію робочого часу з нарахуванням заробітної плати; систематичний розрахунок премій, забезпечення своєчасних заохочувальних виплат; інтеграцію винагород за результатами діяльності в процес нарахування заробітної плати.

Охарактеризуємо запропоновані методологічні вдосконалення на ТОВ «Імпвуд»:

1) модернізація програмного забезпечення для розрахунку заробітної плати – ТОВ «Імпвуд» слід впровадити програмне забезпечення для розрахунку заробітної плати з наступними функціями: автоматизований розрахунок заробітної плати, зменшення людських помилок; інтеграція з фінансовими та кадровими системами, що забезпечує узгодженість даних; підтримка мультивалютності та дотримання податкового законодавства, що відповідає потенційним міжнародним нормам. Наприклад, найбільш поширеними прикладами масштабних прикладними програмними продуктами, що застосовуються українськими компаніями є «R/3», «Platinum», «Scaly», «Sun», «Моноліт», «Галактика», «Дебет Плюс» [6];

2) впровадження порталу самообслуговування працівників – працівники ТОВ «Імпвуд» повинні мати можливість переглядати зарплатні відомості та податкові документи онлайн; запитувати аванси на заробітну плату та відстежувати графіки їх виплати; оновлювати особисті та банківські реквізити безпосередньо;

3) перехід на хмарну систему розрахунку заробітної плати, яка дозволяє віддалений доступ до даних про заробітну плату як для відділу кадрів, так і для бухгалтерії; автоматичне оновлення відповідно до нового податкового законодавства; забезпечує безпеку даних та резервне копіювання, що запобігає

втраті критично важливих записів. Популярні хмарні рішення для розрахунку заробітної плати, такі як Gusto, Paychex та Zoho Payroll, пропонують розширені функції контролю для сучасних підприємств;

4) впровадження процедури затвердження заробітної плати – для підвищення точності ТОВ «Імпвуд» слід впровадити робочий процес, в якому відділ кадрів переглядає та затверджує робочий час працівників; співробітники бухгалтерії розраховують і перевіряють компоненти заробітної плати; керівництво затверджує остаточний розрахунок заробітної плати перед виплатою;

5) покращення інформування працівників ТОВ «Імпвуд» про процеси нарахування заробітної плати для підвищення прозорості: необхідно надавати детальні платіжні відомості, що відображають всі відрахування та премії; проводити тренінги для ознайомлення працівників з процесом нарахування заробітної плати; повинен бути доступний документ з поширеними запитаннями, що пояснює політику нарахування заробітної плати [81].

І. П. Склярчук вказує, що вагоме місце в організації оплати праці на господарюючому суб'єкті займає діюча на суб'єкті господарювання модель аналітичного обліку, так як дані обліку характеризують обсяги виробленої продукції, склад персоналу, відпрацьовані години кожним робітником і фонд заробітної плати. З метою оновлення моделі аналітичного обліку авторкою пропонується здійснити конкретизацію рахунку для проведення групування даних щодо нарахування заробітної плати у розрізі її видів і форм оплати праці. З огляди на потреби управління, контролю й аналізу на господарюючому суб'єкті можливо деталізувати рахунки в розрізі субрахунків третього порядку. Задля вдосконалення обліку розрахунків за виплатами робітникам І. П. Склярчук пропонує додаткові субрахунки до рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою»:

1) 661.1 «Розрахунки за нарахованими виплатами», а саме: 661.1.1 «Розрахунки за окладами і тарифами», 661.1.2 «Розрахунки за дні перебування у відрядженні», 661.1.3 «Розрахунки за премією та іншими заохочувальними

виплатами», 661.1.4 «Розрахунки за невідпрацьований час», 661.1.5 «Розрахунки у зв'язку з простоем», 661.1.6 «Інші нарахування з оплати праці»;

- 2) 661.2 «Розрахунки виплат при звільненні»;
- 3) 661.3 «Виплати по закінченню трудової діяльності»;
- 4) 661.4 «Розрахунки за виплатою відпусток» [56].

Очікувані вигоди від вдосконаленої методики обліку розрахунків із робітниками на ТОВ «Імпвуд» включають:

- 1) скорочення часу нарахування заробітної плати завдяки автоматизації;
- 2) зменшення розбіжностей у заробітній платі, підвищення рівня задоволеності працівників;
- 3) покращення дотримання податкового та трудового законодавства;
- 4) краще фінансове планування, оскільки дані про заробітну плату послідовно інтегруються з бухгалтерським обліком;
- 5) підвищення прозорості та довіри, оскільки працівники мають доступ до своїх фінансових записів в режимі реального часу.

Отже, ефективний облік розрахунків з працівниками має важливе значення для забезпечення безперебійного розрахунку заробітної плати на ТОВ «Імпвуд». Впроваджуючи автоматизацію, інтегруючи розрахунок заробітної плати з фінансовими системами, вдосконалюючи цифрове діловодство та покращуючи комунікацію з працівниками, компанія може суттєво підвищити точність й ефективність нарахування заробітної плати. Ці покращення не лише впорядковують фінансові операції, але й зміцняють довіру працівників та дотримання нормативних вимог, позиціонуючи ТОВ «Імпвуд» для довгострокового успіху.

3.2. Шляхи модернізації системи контролю розрахунків з працівниками на ТОВ «Імпвуд»

Ефективний контроль заробітної плати має важливе значення для забезпечення своєчасної, точної та безпечної виплати заробітної плати, а також

для запобігання фінансовим розбіжностям, шахрайству та порушенням законодавства. Для ТОВ «Імпвуд» модернізація системи контролю виплат працівникам є стратегічною необхідністю для підвищення ефективності, прозорості та дотримання нормативних вимог. Традиційні методи контролю заробітної плати, які базуються на ручних перевірках, електронних таблицях та застарілому програмному забезпеченні, часто призводять до помилок, затримок та неефективності.

Перш ніж впроваджувати стратегії модернізації, важливо визначити існуючі проблеми в контролі виплат працівникам на ТОВ «Імпвуд»:

- 1) ручні процеси перевірки – розрахунки, затвердження та аудит заробітної плати часто виконуються вручну, що збільшує ризик людської помилки;
- 2) затримка виплати заробітної плати – неефективні процедури авторизації уповільнюють цикл виплати заробітної плати, що призводить до незадоволення серед працівників;
- 3) відсутність моніторингу в режимі реального часу – дані про заробітну плату переглядаються ретроспективно, що ускладнює виявлення розбіжностей в режимі реального часу;
- 4) ризики комплаєнсу – зміна трудового законодавства, податкових правил та внесків на соціальне страхування створюють проблеми з комплаєнсом;
- 5) вразливості безпеки – через застарілі заходи кібербезпеки дані про заробітну плату піддаються ризику витоку;
- 6) обмежена інтеграція з кадровими та фінансовими системами – роз'єднані системи розрахунку заробітної плати, управління персоналом та бухгалтерського обліку призводять до неузгодженості даних та адміністративної неефективності;
- 7) ризик шахрайства та несанкціонованих змін – слабкий внутрішній контроль може призвести до несанкціонованих коригувань заробітної плати або шахрайських дій.

Л. О. Ходаківська пропонує наступні заходи для поліпшення контролю розрахунків із оплати праці й соціального страхування на суб'єкті

господарювання: створення служби внутрішньогосподарського контролю на господарюючому суб'єкті, до компетенції котрої будуть належати обов'язки стосовно здійснення заходів зі збереження даних об'єктів обліку від знищення і розкрадання; затвердження положень, наказів, інструкцій із додержання даних вимог робітниками суб'єкта господарювання; розподілення обов'язків із перевірки і контролю оформлення, приймання, передачі документів до архіву, правильності оформлення інвентаризаційних відомостей; впровадження відповідальності за правильність оформлення документів що стосуються розрахунків із оплати праці і достовірність їх даних несуть особи, які склали даний документ [64].

Для вирішення наявних проблем ТОВ «Імпвуд» має впровадити сучасні технології контролю заробітної плати та найкращі практики для підвищення ефективності, точності та безпеки. Ключові стратегії модернізації контролю заробітної плати ТОВ «Імпвуд» включають наступні:

1) впровадження автоматизації процесів контролю заробітної плати зменшує кількість ручної роботи, підвищує точність і прискорює виплату заробітної плати. До головних аспектів автоматизації розрахунку заробітної плати відносяться: автоматизована перевірка заробітної плати – системи розрахунку заробітної плати можуть автоматично звіряти розрахунки заробітної плати, понаднормових, премій та утримань із заздалегідь визначеними правилами; заздалегідь запланована обробка заробітної плати – налаштування автоматичних графіків виплат гарантує вчасну виплату заробітної плати без ручного втручання; автоматичне виявлення помилок – вдосконалене програмне забезпечення для розрахунку заробітної плати може виявляти аномалії, такі як подвійні виплати, неправильні податкові відрахування або несанкціоновані зміни заробітної плати; використання інструментів автоматизації розрахунку заробітної плати, як-от SAP SuccessFactors, ADP Workforce або BambooHR, може значно підвищити точність та ефективність виплат;

2) інтеграція системи розрахунку заробітної плати ТОВ «Імпвуд» з кадровими та фінансовими системами – сучасна система контролю заробітної плати повинна легко інтегруватися з системами управління персоналом, обліку

робочого часу та фінансовими системами, щоб забезпечити узгодженість і точність: інтеграція з кадровою системою – записи про працівників, посадові обов'язки, зміни зарплат і бонусів повинні автоматично оновлюватися в системі контролю заробітної плати; інтеграція з обліком відвідуваності та відпусток – система розрахунку заробітної плати має синхронізуватися з біометричними системами обліку відвідуваності, щоб забезпечити точність розрахунків; інтеграція з фінансами та бухгалтерією – автоматизована синхронізація з бухгалтерським програмним забезпеченням забезпечує фінансовий контроль витрат на оплату праці та дотримання податкових зобов'язань у режимі реального часу [80]. Інтеграція усуває розбіжності, викликані ручним введенням даних, і покращує процеси узгодження заробітної плати.

3) посилення заходів безпеки та запобігання шахрайству – дані про заробітну плату є дуже чутливими, що вимагає надійного контролю безпеки для запобігання шахрайству та несанкціонованому доступу. Основні заходи з посилення безпеки включають: контроль доступу на основі ролей – обмеження доступу до системи розрахунку заробітної плати на основі посадових обов'язків для запобігання несанкціонованим змінам; багатофакторна автентифікація вимагає додаткових етапів перевірки для входу в систему розрахунку заробітної плати для підвищення безпеки; технологія блокчейн – впровадження верифікації заробітної плати на основі блокчейну може підвищити прозорість і запобігти маніпуляціям із заробітною платою; алгоритми автоматизованого виявлення шахрайства – системи на основі штучного інтелекту можуть виявляти незвичайні схеми платежів, позначаючи потенційні випадки шахрайства для розгляду [6]. Посилення безпеки знижує ризик шахрайства з платіжними відомостями та несанкціонованих коригувань заробітної плати.

4) впровадження моніторингу заробітної плати в режимі реального часу та звітності посилює нагляд і дозволяє проактивно вирішувати проблеми. Ключові особливості моніторингу в режимі реального часу включають: інформаційні панелі заробітної плати в режимі реального часу – менеджери можуть відстежувати статус заробітної плати, очікування на затвердження та аномалії за

допомогою візуальних інформаційних панелей; автоматичні сповіщення – система повинна надсилати сповіщення в режимі реального часу про розбіжності в зарплатних відомостях, затримку виплати зарплати або незвичайні транзакції; налаштовувані зарплатні звіти – створення детальних звітів про виплати заробітної плати, податкові відрахування, понаднормові витрати та показники відповідності покращує наочність розрахунку заробітної плати. Моніторинг у режимі реального часу допомагає виявити помилки на ранніх стадіях і забезпечує безперебійну виплату заробітної плати.

5) підвищення рівня дотримання трудового та податкового законодавства – щоб уникнути штрафів та юридичних проблем, ТОВ «Імпвуд» має модернізувати механізми розрахунку заробітної плати. Ключові покращення включають в себе: автоматичне оновлення податкових ставок – системи розрахунку заробітної плати повинні автоматично оновлювати податкові ставки, закони про мінімальну заробітну плату та внески на соціальне страхування; інтегроване податкове декларування та звітність – автоматизована генерація податкових звітів спрощує дотримання державних норм; програмне забезпечення для розрахунку заробітної плати повинно зберігати цифровий аудиторський слід щодо виплат заробітної плати, податкових відрахувань та пільг працівникам [77]. Модернізація процесів дотримання нормативних вимог гарантує, що операції з виплати заробітної плати відповідатимуть місцевому та міжнародному трудовому законодавству.

6) використання штучного інтелекту (ШІ) для оптимізації розрахунку заробітної плати – системи розрахунку заробітної плати на основі ШІ можуть оптимізувати контроль за виплатами, прогножуючи потенційні ризики та підвищуючи точність. Застосування ШІ для розрахунку заробітної плати включає в себе: у аналітика заробітної плати – ШІ може прогнозувати витрати на заробітну плату на основі результатів роботи працівників та історичних даних; автоматизоване виявлення аномалій у заробітній платі – алгоритми ШІ можуть виявляти невідповідності у виплаті заробітної плати для розслідування; чат-боти на основі ШІ для підтримки співробітників, що можуть відповідати на типові

запити, пов'язані із заробітною платою, зменшуючи навантаження на відділ кадрів [81]. Інтеграція ІІ підвищує ефективність розрахунку заробітної плати та запобігає помилкам, які дорого коштують.

Можемо узагальнити, що модернізація системи контролю заробітної плати ТОВ «Імпвуд» має важливе значення для підвищення ефективності, зменшення шахрайства, забезпечення дотримання законодавства та підвищення довіри працівників. Впроваджуючи автоматизацію, моніторинг на основі штучного інтелекту, посилені заходи безпеки та хмарні рішення, компанія може створити надійну систему контролю заробітної плати. Інвестиції в модернізацію системи розрахунку заробітної плати не лише оптимізують адміністративні операції, але й сприятимуть більш прозорому та безпечному процесу виплати заробітної плати працівникам.

3.3 Пропозиції щодо підвищення продуктивності праці працівників на ТОВ «Імпвуд»

Продуктивність працівників є критично важливим фактором забезпечення успіху та конкурентоспроможності бізнесу, особливо у виробничо-орієнтованих компаніях, таких як ТОВ «Імпвуд». Підвищення продуктивності передбачає поєднання оптимізації виробничих процесів, інвестицій у розвиток персоналу, інтеграцію технологій та створення механізмів моніторингу продуктивності.

Одним з найефективніших способів підвищення продуктивності на ТОВ «Імпвуд» є оптимізація виробничих процесів. Неефективні процеси призводять до простоїв, надмірних матеріальних витрат і зайвих трудовитрат. Впровадження принципів ощадливого виробництва може допомогти підвищити ефективність. Ключові стратегії пропоновані для ТОВ «Імпвуд»:

- 1) оптимізація робочих процесів – складання карти існуючих процесів для виявлення надлишків, вузьких місць та непотрібних кроків;
- 2) скорочення простоїв – впровадження профілактичного обслуговування обладнання для мінімізації неочікуваних поломок;

3) впровадження виробництва «точно в строк» – забезпечення своєчасного надходження сировини та компонентів для зменшення витрат на зберігання та відходів;

4) заохочення перехресного навчання – навчання працівників виконувати різні ролі для підвищення гнучкості та адаптивності виробництва. Вдосконалюючи виробничі процеси, ТОВ «Імпвуд» може підтримувати стабільний рівень ефективності та підвищувати загальну продуктивність праці.

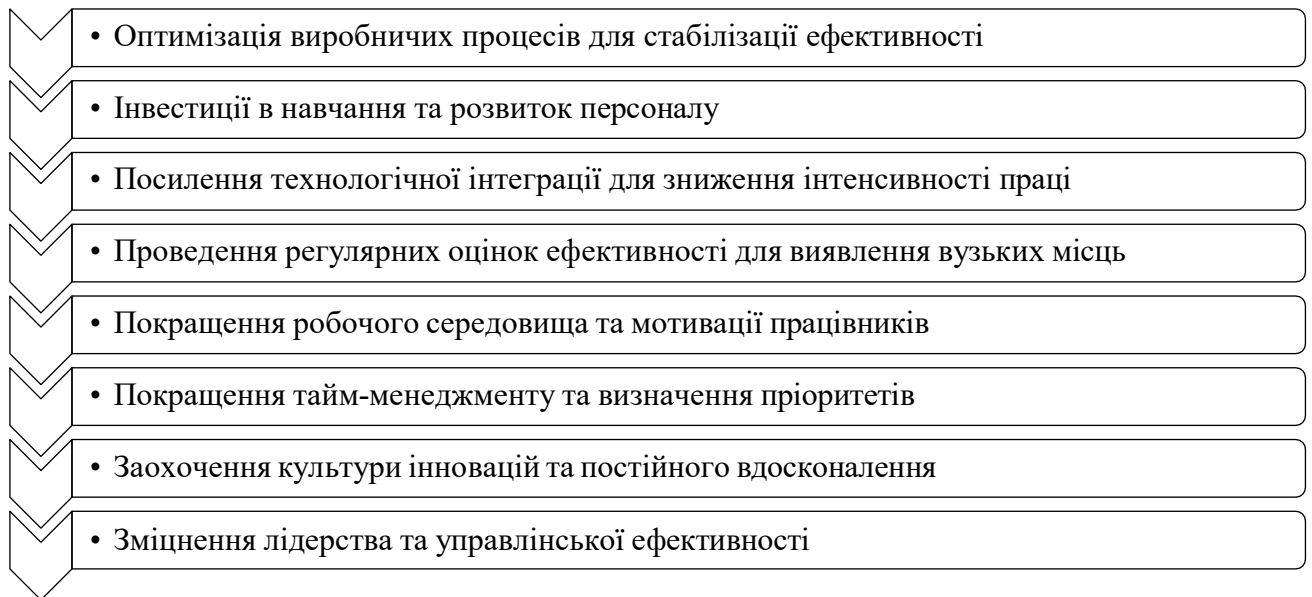


Рис. 3.1. Ключові пропозиції щодо підвищення продуктивності праці на ТОВ «Імпвуд»

Джерело: складено автором

Підвищення кваліфікації працівників ТОВ «Імпвуд» має вагоме значення для підтримки високого рівня продуктивності. Інвестиції в навчання не тільки покращують продуктивність, але й підвищують задоволеність роботою, що призводить до вищого рівня утримання персоналу. Ключові напрямки рекомендовані для ТОВ «Імпвуд»:

1) програми навчання на робочому місці – надання практичного досвіду роботи з новим обладнанням та оновленими технологіями виробництва;

2) тренінги та семінари – організація сесій, присвячених кращим галузевим практикам та новітнім технологіям;

3) тренінги з розвитку м'яких навичок – покращення командної роботи, вирішення проблем та лідерських навичок для створення більш згуртованої робочої сили;

4) сертифікація та підвищення кваліфікації – заохочення працівників до отримання професійних сертифікатів, що відповідають їхнім посадам;

5) об'єднання досвідчених працівників з молодими для прискорення навчання та набуття навичок [78]. Інвестиції в робочу силу сприяють формуванню культури безперервного навчання, забезпечуючи компетентність і вмотивованість працівників.

Технології відіграють вирішальну роль у підвищенні продуктивності за рахунок автоматизації повторюваних завдань і підвищення точності. ТОВ «Імпвуд» може використовувати цифрові інструменти та сучасне обладнання для зменшення інтенсивності ручної праці:

1) впровадження роботизованої автоматизації процесів для обробки рутинних, трудомістких процесів;

2) передове виробниче обладнання – інвестиції у верстати з числовим програмним управлінням, автоматизовані конвеєрні стрічки та інтелектуальні датчики для підвищення ефективності;

3) системи планування ресурсів підприємства – інтеграція ERP-рішень для оптимізації управління запасами, логістики та планування;

4) використання пристроїв з підтримкою IoT для моніторингу ефективності виробництва та продуктивності обладнання в режимі реального часу;

5) забезпечення працівників цифровими інструкціями та інструментами доповненої реальності для зменшення помилок і підвищення точності [73]. Модернізуючи виробництво шляхом технологічної інтеграції, ТОВ «Імпвуд» може значно скоротити операційні витрати та трудомісткі завдання.

Моніторинг ефективності роботи співробітників має важливе значення для виявлення неефективності та підвищення загальної продуктивності. Регулярні оцінки дають цінну інформацію про проблеми робочого процесу та сфери, які

потребують вдосконалення. Основні напрямки рекомендовані для ТОВ «Імпвуд»:

- 1) встановлення чітких показників ефективності, таких як обсяг виробництва, рівень помилок і рівень ефективності;
- 2) опитування працівників – збір інформації від працівників, щоб зрозуміти їхні проблеми та пропозиції щодо вдосконалення;
- 3) оцінювання ефективності – проведення щоквартальних або щорічних оглядів для відстеження індивідуального та командного прогресу;
- 4) команди з оптимізації процесів – створення невеликих робочих груп для аналізу виробничої неефективності та рекомендації рішень;
- 5) порівняння рівнів продуктивності з середніми показниками по галузі для виявлення прогалин і областей для вдосконалення [74]. Регулярні оцінки дозволяють ТОВ «Імпвуд» виявляти вузькі місця та ефективно впроваджувати коригувальні заходи.

Продуктивна робоча сила – це та, яка відчуває, що її цінують, мотивують і залучають до роботи. Покращення умов на робочому місці і задоволеність працівників безпосередньо впливають на загальну ефективність. ТОВ «Імпвуд» рекомендовано впроваджувати наступні стратегії:

- 1) забезпечення комфортного та безпечного робочого середовища для зменшення втоми та травматизму;
- 2) програми заохочення – бонуси, засновані на результатах роботи, нагороди та просування по службі для підвищення мотивації;
- 3) гнучкий графік роботи – впровадження ротації змін та гнучкого графіку, де це можливо, задля забезпечення балансу між роботою й особистим життям;
- 4) відкриті канали комунікації – заохочення прозорого діалогу між керівництвом та працівниками для проактивного вирішення проблем;
- 5) забезпечення підтримки психічного та фізичного здоров'я, включаючи членство у спортзалах та консультаційні послуги [74]. Мотивована робоча сила призводить до підвищення продуктивності та більш позитивної корпоративної культури.

Ефективний тайм-менеджмент гарантує, що працівники ТОВ «Імпвуд» зосереджуватимуться на діяльності з високою віддачею, мінімізуючи марнування зусиль на несуттєві завдання. Ключові стратегії запропоновані для покращення тайм-менеджменту та визначення пріоритетів ТОВ «Імпвуд»:

1) програмне забезпечення для автоматизації завдань – впровадження інструментів управління проектами, таких як Trello, Asana або Microsoft Teams, для оптимізації розподілу завдань;

2) щоденні робочі плани – заохочення працівників до створення структурованих графіків для кращого визначення пріоритетів;

3) системи відстеження часу – використання програмного забезпечення для моніторингу рівня продуктивності та виявлення неефективних витрат часу;

4) стратегії делегування – забезпечення належного розподілу завдань, щоб уникнути перевантаження конкретних працівників;

5) мінімізація зривів – зменшення кількості непотрібних зустрічей та перерв для максимізації продуктивного робочого часу [75]. Покращуючи управління часом, ТОВ «Імпвуд» може оптимізувати використання ресурсів та підвищити операційну ефективність.

Надання співробітникам можливості пропонувати ідеї щодо вдосконалення процесів може сприяти інноваціям та підвищенню ефективності в компанії. Провідні напрямки заохочення культури інновацій та постійного вдосконалення рекомендовані для ТОВ «Імпвуд»:

1) створення команд, які займаються мозковим штурмом і впровадженням нових стратегій підвищення ефективності;

2) створення каналів, через які працівники можуть подавати ідеї щодо вдосконалення процесів;

3) застосування структурованих методологій, наприклад Lean та Six Sigma, для вирішення проблем для зменшення відходів і підвищення ефективності;

4) пілотне тестування нових ідей – заохочення невеликих експериментів з новими процесами перед повномасштабним впровадженням [78]. Розвиваючи

культуру, орієнтовану на інновації, ТОВ «ІМПВУД» може постійно вдосконалювати свою діяльність та підтримувати конкурентну перевагу.

Сильне лідерство грає життєво вагомую роль в підвищенні продуктивності та підтримці залученості працівників. Ключові стратегії зміцнення лідерства та управлінської ефективності для ТОВ «Імпвуд»:

- 1) навчальні програми з лідерства для озброєння менеджерів навичками вирішення конфліктів, мотивації та коучингу ефективності;
- 2) забезпечення розуміння всіма працівниками цілей компанії та своєї ролі в їх досягненні;
- 3) децентралізоване прийняття рішень – заохочення лідерів команд до прийняття рішень на місцях для прискорення вирішення проблем;
- 4) розширення прав і можливостей працівників – надання працівникам автономії та відповідальності для підвищення їхньої залученості та продуктивності;
- 5) проведення індивідуальних обговорень з працівниками для вирішення проблем та надання рекомендацій [73]. Підвищуючи ефективність керівництва, підприємство ТОВ «Імпвуд» може створити більш динамічну та продуктивну робочу силу.

Таким чином, підвищення продуктивності праці на ТОВ «Імпвуд» вимагає багатогранного підходу, який включає в себе оптимізацію процесів, розвиток персоналу, впровадження технологій та моніторинг продуктивності. Оптимізуючи виробничі процеси, інвестуючи в навчання, використовуючи автоматизацію та розвиваючи культуру безперервного вдосконалення, ТОВ «Імпвуд» може досягти вищої ефективності, зниження витрат на оплату праці й більшої задоволеності працівників. Реалізація цих пропозицій не тільки підвищить продуктивність, але й забезпечить довгострокову стійкість і зростання компанії.

ВИСНОВКИ

Ґрунтуючись на здійсненому дослідженні, можемо зробити наступні висновки.

До одного із найбільш вагомих складників організації діяльності будь-якого суб'єкта господарювання виступає оплата праці, від оптимальної системи котрох знаходиться в залежності не тільки життєвий рівень робітників, але і результати господарської діяльності суб'єкта господарювання в цілому. Відтак у ній зацікавлені як наймані робітники й роботодавці, так й держава. Заробітна плата представляє собою економічну категорію, котра відображає відносини між роботодавцем та найманим працівником із приводу розподілу доходу, до того ж це заробіток чи винагорода, обчислена, зазвичай, в грошовому вираженні, що за письмовим чи усним трудовим договором власник чи уповноважений ним орган виплачує робітнику за роботу або послуги, що виконана або має бути виконана.

Організація обліку розрахунків з оплати праці та соціального страхування є важливим елементом фінансового обліку підприємства. Від правильності та своєчасності проведення цих розрахунків залежить не тільки добробут працівників, але й стабільність фінансового стану суб'єкта господарювання. Вагомим є зазначити, що отримання контрольних доказів – це безперервний процес, який повинен бути належним чином спланований, виконаний і задокументований. Контролер повинен застосовувати професійне судження для визначення належних процедур і термінів для отримання достатніх і належних контрольних доказів.

Аналіз існуючих досліджень щодо вимірювання продуктивності праці засвідчує наявність багатьох підходів та методологій, які дозволяють оцінити ефективність використання трудових ресурсів на різних рівнях економічної системи. Продуктивність праці є одним із ключових економічних показників, що відображає ступінь ефективності використання людського капіталу та визначає рівень економічного розвитку країни. Основні методологічні підходи до вимірювання продуктивності праці базуються на розрахунку відношення обсягу

виробленої продукції до кількості витраченого часу або чисельності зайнятих працівників. Підходи до вимірювання продуктивності праці повинні відповідати певним критеріям, таким як забезпечення порівнянності показників, врахування всього обсягу виконаної роботи та уніфікованість методів розрахунку. Розрізняють показники виробітку та трудомісткості як основні характеристики продуктивності праці.

Дослідження проведене на матеріалах ТОВ «Імпвуд», що спеціалізується на лісопилльному та стругальному виробництві, а також займається меблевим виробництвом, лісозаготівлею, оптовою торгівлею та іншими видами діяльності. Завдяки стратегічному плануванню, ефективному використанню ресурсів та диверсифікації напрямків діяльності підприємство забезпечує фінансову стійкість та конкурентоспроможність. Організаційна структура ТОВ «Імпвуд» є ієрархічною та включає виробничий відділ, відділ продажів і маркетингу, логістичний відділ та фінансово-адміністративний сектор. Таке розподілення обов'язків сприяє ефективному управлінню та контролю за основними бізнес-процесами. Фінансовий аналіз показав, що з 2020 по 2022 рік підприємство демонструвало зростання доходів, але у 2023 році спостерігалось їх зниження. Зменшення доходів може свідчити про зниження попиту на продукцію або зміну ринкової кон'юнктури. Структура витрат підприємства зазнала змін: матеріальні витрати зросли, що може бути пов'язано з інфляційним тиском або підвищенням цін на сировину, тоді як витрати на оплату праці та амортизацію скоротилися, що вказує на оптимізацію витрат.

Ефективний облік розрахунків з працівниками має важливе значення для забезпечення безперебійного розрахунку заробітної плати на ТОВ «Імпвуд». Впроваджуючи автоматизацію, інтегруючи розрахунок заробітної плати з фінансовими системами, вдосконалюючи цифрове діловодство та покращуючи комунікацію з працівниками, компанія може суттєво підвищити точність й ефективність нарахування заробітної плати. Ці покращення не лише впорядковують фінансові операції, але й зміцняють довіру працівників та

дотримання нормативних вимог, позиціонуючи ТОВ «Імпвуд» для довгострокового успіху.

Модернізація системи контролю заробітної плати ТОВ «Імпвуд» має вкрай важоме значення для підвищення ефективності, зменшення шахрайства, забезпечення дотримання законодавства та підвищення довіри працівників. Впроваджуючи автоматизацію, моніторинг на основі штучного інтелекту, посилені заходи безпеки та хмарні рішення, компанія може створити надійну систему контролю заробітної плати. Інвестиції в модернізацію системи розрахунку заробітної плати не лише оптимізують адміністративні операції, але й сприятимуть більш прозорому та безпечному процесу виплати заробітної плати працівникам.

Підвищення продуктивності праці на ТОВ «Імпвуд» вимагає багатогранного підходу, який включає в себе оптимізацію процесів, розвиток персоналу, впровадження технологій та моніторинг продуктивності. Оптимізуючи виробничі процеси, інвестуючи в навчання, використовуючи автоматизацію та розвиваючи культуру безперервного вдосконалення, ТОВ «Імпвуд» може досягти вищої ефективності, зниження витрат на оплату праці і більшої задоволеності працівників. Реалізація цих пропозицій не тільки підвищить продуктивність, але й забезпечить довгострокову стійкість і зростання компанії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білуха М. Т., Микитенко Т. В. Фінансовий контроль: теорія, ревізія, аудит: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Укр. акад. оригін. ідей, 2005. 888 с.
2. Брезицька К. Ф. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата». *Ефективна економіка*. 2015. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3815>. (дата звернення: 01.03.2025).
3. Васюренко Л. В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 25. С. 31-34.
4. Вербило О. Ф., Мельянова Л. В. Удосконалення обліку праці та її оплати. *Бухгалтерія в сільському господарстві*. 2010. №17. С. 25-29.
5. Гамова О. В., Козачок І. А., Федоренко Т. В. Внутрішній контроль заробітної плати на підприємстві. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 2. С. 31-38. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/2_2017/8.pdf (дата звернення: 03.03.2025).
6. Грановська В., Фещенко Є. Ефективність та переваги автоматизованих систем у розрахунку заробітної плати для українських компаній. *Економіка та суспільство*. 2024. № 59. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-118>
7. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. Київ: Знання, 2004. 535 с
8. Грішнова О. А., Міщук Г. Ю. Соціальні інновації у трудових відносинах: суть, види, проблеми реалізації в Україні. *Демографія і соціальна економіка*. 2013. № 2 (20). С. 167-178.
9. Гуня В. О., Кислиця К. В. Заробітна плата: українські та світові реалії. *Прикладна статистика: проблеми теорії та практики*. 2016. Вип. 18-19. С. 24-31. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspttp_2016_18-19_6. (дата звернення: 02.03.2025).

10. Гуцаленко Л. В., Коцупатрий М. М., Марчук У. О. Внутрішньогосподарський контроль: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 496 с.
11. Дробишева О. О., Домаш Д. В. Економічна сутність, форми та система оплати праці. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2014. № 8. С. 48-55. URL: https://old-zdia.znu.edu.ua/gazeta/evzdia_8_048.pdf (дата звернення: 05.03.2025).
12. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. *Вісник ДДФА. Економічні науки*. 2014. № 2. С. 23- 32.
13. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.; за ред. Є. П. Качана. Київ: Знання, 2008. 407 с.
14. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2009. 598 с.
15. Жидовська Н. М. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду. *Зб. наук. праць Таврійського державного агротехнологічного університету. Економічні науки*. 2012. № 2 (18). С. 138-146.
16. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 728 с.
17. ІМПВУД, ТОВ. *Ua-region*. 2025. URL: <https://www.ua-region.com.ua/41314146> (дата звернення: 06.03.2025)
18. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. 498 с.
19. Калина А. В. Розвиток соціально-економічної категорії «заробітна плата» та передумови для формування її гідного рівня. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 212-223.
20. Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 07.03.2025).

21. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку розподільчих відносин. *Економічна теорія*. 2008. № 4. С. 3-18.
22. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
23. Конвенція Міжнародної організації праці №131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 22.06.1970 № 131. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text (дата звернення: 08.03.2025).
24. Конвенція Міжнародної організації праці №95 про захист заробітної плати: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення: 09.03.2025).
25. Конституція України: Верховна Рада України; Конституція України, Конституція, Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.03.2025).
26. Кузьмінська К. І., Іванова В. С. Особливості організації обліку розрахунків з працівниками на підприємстві. *Підприємництво і торгівля*. 2019. №25. С. 33-37. DOI: <https://doi.org/10.36477/2522-1256-2019-25-04>.
27. Левченко З.М., Тютюнник С.В., Дугар Т.Є. Організація контролю, обліку та аналіз праці й її оплати. *Інфраструктура ринку*. 2021. Випуск 51. С. 315-323. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/51_2021_ukr/53.pdf (дата звернення: 11.03.2025).
28. Лепейко Т. Теоретичні засади вимірювання продуктивності праці в сучасних умовах. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2015. Вип. 2. С. 120-126. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vtneu_2015_2_12 (дата звернення: 12.03.2025).
29. Леско І. О. Особливості обліку виплат працівникам на гірничозбагачувальних комбінатах метінвест холдінгу. *Економічні науки*. Серія:

Облік і фінанси. 2013. Вип. 10 (3). С. 416–423. URL: [http://nbuv.gov.ua/jpdf/efn/of_2013_10\(3\)_70.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/efn/of_2013_10(3)_70.pdf) (дата звернення: 14.03.2025).

30. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник. Львів: «Новий світ», 2014. 248 с.

31. Максютя В. В. Науково-практичні аспекти визначення продуктивності праці працівників роздрібно торгівлі. Вісник Хмельницького національного університету. *Економічні науки*. 2011. №2. Т. 1. С. 87-92. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_2_1/087-092.pdf (дата звернення: 14.03.2025).

32. Манцуров І. Г. Інклюзивний розвиток як основа протидії глобальним викликам сьогодення. *Економіка України*. 2018. № 10 (683). С. 71–87.

33. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.7. С. 232-240.

34. Машевська А. А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата». *Молодий вчений*. 2021. №4(92). С. 308-313. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-4-92-66>

35. Машевська А. А. Зарубіжний досвід використання системи праці та мотивації працівників підприємства. *Ефективна економіка*. 2022. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10175>. (дата звернення: 14.03.2025).

36. Машевська А. А. Організаційно-методичне забезпечення обліку і оподаткування оплати праці. *Ефективна економіка*. 2021. №12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9759> (дата звернення: 15.03.2025).

37. Машевська А. А. Правове регулювання обліку оплати праці на підприємствах сільського господарства. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2017. №2. С. 93-103. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efmapnp_2017_2_12 (дата звернення: 15.03.2025).

38. Миронова Ю. Ю., Панасенко В. А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Економіка і регіон: наук. вісн. ПолНТУ*. Полтава: ПолтНТУ, 2016. № 1. С. 121-126.

39. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19). Виплати працівникам: IASB; Стандарт, Міжнародний документ від 01.01.2012. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text (дата звернення: 15.03.2025).
40. Олійник С. О., Чухно К. В. Сучасний стан та шляхи вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці. *Розвиток аграрного сектору економіки України в умовах глобалізації: матеріали 73-ї Науково-практичної студентської конференції* (Київ, 27 листопада 2019 року). м. Київ, 2019. С. 119-120.
41. Онищенко В. Утримання із заробітної плати 2023. *Головбух*. 12.01.23. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7612-podatki-z-zarplati> (дата звернення: 15.03.2025).
42. Онищенко Д. О. Формування системи оплати праці на підприємстві. *Управління розвитком*. 2011. №11. С. 57-58.
43. Пасінович І. І., Старко І. Є. Продуктивність праці: підходи до оцінювання в світлі сучасних глобальних викликів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія: Економічна. 2020. Вип. 98. С. 6-17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhE_2020_98_3 (дата звернення: 15.03.2025).
44. Податкова система: конспект лекцій: навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка» / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: Гречко А.В. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 119 с. URL: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/47893/1/Podatкова.pdf> (дата звернення: 16.03.2025).
45. Податковий кодекс України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 16.03.2025).
46. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 16.03.2025).
47. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон

України від 04.12.2024 № 4113-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4113-20#Text> (дата звернення: 16.03.2025).

48. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» (НП(С)БО 26): Мінфін України; Наказ, Положення від 28.10.2003 р. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 17.03.2025).

49. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. №3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 17.03.2025).

50. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. №108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 17.03.2025).

51. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /керівник авт. кол. В. Г. Ротань; 8-ге вид., доп. та перероб. Київ: А.С.К., 2008. 425 с.

52. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління діловою кар'єрою працівників. Навч. пос. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 176 с.

53. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. *Наукові праці КНТУ*. Економічні науки. 2010. Вип. 17. С. 457–463.

54. Семів Л. К. Теоретичні та прикладні аспекти впливу знань та інновацій на продуктивність праці. *Ефективна економіка*. 2013. №9. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2317> (дата звернення: 18.03.2025).

55. Синькевич Н., Краузе О. Економічний аналіз: перспективи розвитку в умовах діджиталізації економіки. *Галицький економічний вісник*. 2023. № 2 (81). С. 7-15. URL: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.02.007 (дата звернення: 18.03.2025).

56. Склярчук І., Поліщук М. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. №47. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50> (дата звернення: 18.03.2025).

57. Скорнякова Ю., Лапшунков О. Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. *Економіка та суспільство*. 2023. №56. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-25> (дата звернення: 19.03.2025).
58. Суліменко Л. А., Киян А. В., Вітер С. А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. № 18. С. 395–404.
59. ТОВ «ІМПВУД». *Opendatabot*. 2025. URL: <https://opendatabot.ua/c/41314146> (дата звернення: 19.03.2025).
60. ТОВ «ІМПВУД». *Youcontrol*. 2025. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/41314146/ (дата звернення: 05.03.2025)
61. Товариство з обмеженою відповідальністю «Імпвуд». Clarity-project. 2025. URL: <https://clarity-project.info/edr/41314146> (дата звернення: 06.03.2025)
62. Трухоновець Б. Важливі аспекти аналізу продуктивності праці. 2023. С. 26-27. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/41515/2/MNPKRSES_2023_Trukhonovets_B-Labor_productivity_126-127.pdf (дата звернення: 19.03.2025).
63. Усач Б. Ф. Контроль і ревізія: підручник. 7-те вид., перероб. і доп. Київ: Знання-Прес, 2008. 263 с.
64. Ходаківська Л. О. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. *Економіка та суспільство*. 2018. №17. С. 668-673. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/17_ukr/99.pdf (дата звернення: 20.03.2025).
65. Хома Д. М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. *Сталий розвиток економіки: науково-виробничий журнал*. 2011. №13. С. 222–227.
66. Череп А. В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах. *Актуальні проблеми економіки*. 2013. №3(141). С. 134-148.
67. Чернушкіна О. О. Продуктивність праці: тенденції та перспективи зростання. *Економічний форум*. 2013. № 4. С. 147–151.
68. Чижевська І. А. Контроль розрахунків з оплати праці. Збірник наукових праць студентів кафедри економічної експертизи та аудиту бізнесу.

2019. Вип. 1. С. 319-322. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/35606/1/319.pdf> (дата звернення: 20.03.2025).

69. Шоляк О.Ю. Соціально-економічний підхід до трактування поняття «оплата праці». Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Економіка». 2017. Спецвипуск 22. 401 с.

70. Яременко Л. М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. *Ефективна економіка*. 2020. №12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8466> (дата звернення: 20.03.2025).

71. Ярмолюк О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства. *Ефективна економіка*. 2014. №4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2947> (дата звернення: 20.03.2025).

72. Ярмолюк О. Ф., Купріяничук Н. В. Стан та перспективи удосконалення обліково-економічних аспектів податку на доходи фізичних осіб. *Ефективна економіка*. 2024. №6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2024_6_72. (дата звернення: 21.03.2025).

73. Beveridge C. 8 Steps to Improve Employee Productivity in 2024. *15Five*. 2025. URL: <https://www.15five.com/blog/how-to-improve-employee-productivity/> (дата звернення: 21.03.2025).

74. Cain R. How to Improve Manufacturing Productivity: 4 Effective Strategies. 07 Jan 2025. *Yourco*. URL: <https://www.yourco.io/blog/how-to-improve-manufacturing-productivity> (дата звернення: 21.03.2025).

75. Grover A. How to Increase Workforce Productivity & Efficiency in Manufacturing? *Workstatus*. 2025. URL: <https://www.workstatus.io/blog/workforce-management/increase-productivity/> (дата звернення: 21.03.2025).

76. How to Improve Manufacturing Productivity. *WorkTrek*. June 05, 2024. URL: <https://worktrek.com/blog/strategies-to-improve-manufacturing-productivity/> (дата звернення: 21.03.2025).

77. Improving the accounting and auditing of payroll calculations. I. A. E. M. E. *International Journal of Management (IJM)*. 2020. №11(5). P. 307–319. DOI: <https://doi.org/10.34218/IJM.11.5.2020.030> (дата звернення: 21.03.2025).

78. Jenkins A. 10 Ways to Improve Manufacturing Production Efficiency. *Netsuite*. November 8, 2024. URL: <https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/erp/improve-production-efficiency.shtml> (дата звернення: 22.03.2025).
79. Key Indicators of the Labour Market (KILM): 2001–2002. Geneva: International Labour Organisation, 2002. 622 p.
80. McQuillen B. Revolutionizing Payroll: Advanced Techniques for Streamlining and Automating Your Processes. *IGNITE*. September 27, 2024. URL: <https://www.ignitehcm.com/blog/revolutionizing-payroll-advanced-techniques-for-streamlining-and-automating-your-processes> (дата звернення: 23.03.2025).
81. Nelson K. Improved Methodology of Accounting and Audit of Payments to Employees in Ukraine. *Horizon Research Publishing* (HRPUB). 2021. DOI: <https://doi.org/10.13189/ujaf.2021.090105>

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Авторські трактування суті поняття «заробітна плата»

Автор (джерело)	Визначення поняття «заробітна плата»
1	2
К. Ф. Брезницька [2]	«є платою за працю, а величина останньої – це ціна праці, котра визначається на ринку праці як наслідок взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію»
О. А. Грішнова [7]	«із позиції економіки праці, заробітна плата виступає винагородою чи заробітком, що обчислено в грошовому виразі, котрий відповідно до трудового договору роботодавець сплачує працівнику за роботу, котру виконано чи повинно бути виконано»
О. В. Дубовська [12]	«грошовий вираз вартості ціни робочої сили, що виплачується робітникам за виконану ними роботу чи надані послуги та направлений на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці»
Н. М. Жидовська [15]	«будь-яка винагорода, чи заробіток, який обчислюється у грошах, що підприємець виплачує за працю, яка виконана, чи повинна бути виконана, або послуги, що або надані, або повинні бути надані».
А. В. Калина [18]	«являє собою частину доданої вартості в грошовій формі, котра у результаті розподілу надходить робітникам у залежності від якості і кількості затраченої ними праці»
А. М. Колот [21]	«представляє економічну категорію, яка віддзеркалює відносини між власником суб'єкта господарювання та найманим працівником стосовно розподілу новоствореної вартості»
О. Мартин [33, с. 236]	«це оплата послуг праці працівника, що відображаючи соціально-економічне становище у національній економіці і рівень життя в суспільстві, дозволяє працівникові та його сім'ї забезпечувати поточне споживання, до того ж відкладати заощадження на майбутнє»
А. Машевська [34., с. 312]	«ціна, котрою оцінюється праця співробітника, що має бути виражена лише у грошовому еквіваленті, й стимулювати до високих результатів, до того ж є одним із елементів витрат виробництва»
В. С. Савельєва, О. Л. Єськов [52]	«є компенсацією трудового внеску робітників у діяльність підприємства, мотивування співробітників до продуктивної і ефективної праці і виступає головною її функцією»
А. Череп [66, с. 136]	«представляє економічну категорію, яка відображає відносини між власником суб'єкта господарювання (чи його представником) та найманим працівником із приводу розподілу новоствореної вартості (доходу)»

Тлумачення суті поняття «заробітна плата» у нормативних документах

Джерело	Визначення
1	2
Кодекс Законів про Працю [20, ст. 94]	«винагорода, обчислена, зазвичай, в грошовій формі, котру власник чи уповноважений ним орган виплачує робітнику за виконану ним роботу»
Конвенція Міжнародної організації праці №95 «Про захист заробітної плати» [23, ст. 1]	«в незалежності від назви та методу обчислення, будь-яка винагорода чи будь-який заробіток, котрий обчислюється в грошах та встановлюється угодою чи національним законодавством, що у силу усного чи письмового договору про наймання підприємець виплачує трудівникові за працю, котру виконано або повинно бути виконано, чи за послуги, котрі надано або повинно бути надано»
Податковий кодекс України [45, ст. 14, п. 14.1.48]	«основна і додаткова заробітна плата, інші заохочувальні і компенсаційні виплати, що виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку із відносинами трудового найму згідно із законом»

Форми та системи оплати праці

Форми	ПОЧАСОВА	ВІДРЯДНА
Прості системи	В основі – фактично відпрацьований час	В основі – фактично вироблена кількість продукту
	ПРОСТА ПОЧАСОВА	ПРЯМА ВІДРЯДНА
	Оклад (або погодинна чи денна ставка) за відпрацьований час	Оплата – про розцінці за кожну одиницю продукту
	ПОЧАСОВО-ПРЕМІАЛЬНА	ВІДРЯДНО-ПРЕМІАЛЬНА
	Оклад (або погодинна чи денна ставка) за відпрацьований час + премія	За кількість + премія за виконання (перевиконання) плану
Складні системи	ПОЧАСОВА З СИСТЕМОЮ МОТИВАЦІЇ	ВІДРЯДНО-ПРОГРЕСИВНА
	Зарплата = - постійна частина – оклад (або погодинна чи денна ставка); - змінна частина (регулярні премії) – складна система преміювання (мотивації), наприклад на основі КРІ* (ключових показників ефективності); нерегулярні премії – за певні ініціативи працівника, які неможливо запланувати й передбачити заздалегідь, виконання в строк певного складного завдання.	Розцінки за продукт збільшуються по мірі виконання плану
		НЕПРЯМА ВІДРЯДНА
		Оплата працівника (зазвичай допоміжного) залежить від результату роботи основних працівників
		АКОРДНА
		Оплата не за одиницю продукту, а за певний етап (акорд), комплекс робіт

* КРІ – це аббревіатура від англ. «Key Performance Indicators» (ключові показники ефективності). Це можуть бути % виконання плану, кількість клієнтів, відсутність скарг клієнтів тощо.

Джерело: побудовано автором за даними [11; 36; 42]

**Нормативно-правова база регулювання обліку розрахунків із робітниками
на виробничому рівні**

Документ	Відносини, які регулюються документом
Колективний договір суб'єкта господарювання	Окреслює відносини працедавця і найманих робітників у сфері виробництва, у сфері оплати праці, у сфері зайнятості населення, умови праці та відпочинку, у сфері соціального захисту і задоволення духовних потреб співробітників
Положення про оплату праці	Окреслює загальні засади оплати праці на господарюючому суб'єкті і порядок преміювання за показники роботи
Норми виробітку і розцінки	Наводяться норми виробітку і розцінки за виконанні відрядні роботи
Положення про фонди матеріального заохочення та соціального розвитку	Окреслюється порядок формування і використання відповідних фондів
Наказ Про облікову політику підприємства	Окреслює альтернативні підходи до відображення в обліку і звітності інформації щодо виплат робітникам і формування забезпечень виплат

Джерела нормативно-правової інформації	Джерела фактографічної інформації
• - Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. зі змінами та доповненнями • - Податковий Кодекс України від 02.12.2010 № 2755-УІ • - Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/995 зі змінами та доповненнями • - Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 № 505/96-ВР • - Закон України «Про охорону праці» від 21.11.02 №229-ІУ • - Закон України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 р. №3356-ХІІ • - «Порядок обчислення середньої зарплати» затверджено постановою КМУ від 26.09.2001 №1266 • - Інструкція зі статистики зарплати, затверджено наказом Мінстату від 11.12.95 №323	• - колективний договір; правила внутрішнього трудового розпорядку; трудові книжки; • - накази (розпорядження) про прийняття, звільнення, переведення на роботу, про надання відпустки (ф. №П-1, ф. №П-5, ф. №П-6, ф. №П-8); • - особові (алфавітні) картки (ф. №П-2, ф. №П-3); особові справи; штатний розпис; • - документи, що засвідчують достовірність нарахування та вчасність виплати зарплати, проведення індексації та компенсації, дотримання гарантій та пільг за окремими категоріями працівників, у тому числі жінок, інвалідів, неповнолітніх, працівників, які поєднують роботу з навчанням (табелі обліку використання робочого часу і розрахунку заробітної плати (ф. №П-12); • - таблиць обліку використання робочого часу (ф. №П-13); (ф. №П-14); список осіб, які працювали у понаднормовий час (ф. №П-15); листок обліку простоїв (ф. №П-16); відомості виробітку продукції(ф. №П-17); наряди на виконання робіт (ф. №П-40, ф. №П-45); • - відомості виходу продукції КС-22; дорожні листи (картки) (ф. №N-4); • - розрахунково-платіжні та зведені відомості; • - Головна книга • - звіт про фінансові результати (ф. №2) та баланс (ф. №1)

Рис. Д. 1. Джерела інформації для контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві

Джерело: побудовано автором за даними [5; 27; 68]



Рис. Е.1. Послідовність проведення операцій з обліку оплати праці

Основні бухгалтерські проводки ТОВ «Імпвуд» з обліку заробітної плати

Зміст господарської операції		Кореспонденція рахунків	
		дебет	кредит
Нараховано заробітну плату працівникам	Зайнятим обслуговуванням машин і обладнанням, зайнятим на загальновиробничих роботах цехів, дільниць та інших підрозділів	91	661
	Основного й допоміжного виробництва	23	661
	Адміністративно-управлінського апарату	92	661
	Зайнятим реалізацією продукції, товарів, робіт та послуг	93	661
	Торговим працівникам, працівникам посередницьких підприємств	92,93, 94	661
	Нестачі раніше віднесені за рахунок винних осіб, списані за рахунок підприємства	92	661
	Нарахована вихідна допомога, передбачена чинним законодавством	23, 91, 92	661
	Нараховані суми оплати праці (премії) за рахунок капітальних витрат	15	661
	Зайнятим виправленням браку	24	661
	Повернуті до каси надлишки нарахованих сум-переплат	30	661
	За роботи, що належать до витрат майбутніх періодів	39	661
	За рахунок резервів наступних платежів	47	661
	Премії та заохочення	48	661
	Нараховано ЄСВ	23, 91, 92, 93, 94	661
Нарахована заробітна плата за час відпустки	якщо резерв відпусток створюється	471	661
	якщо резерв відпусток не створюється	23, 91, 92, 93	661
Нараховано за лікарняним листком	за рахунок коштів підприємства (перші 5 днів)	949	663
	за рахунок коштів Фонду	378	663
Утримано	Суму втрат від браку, допущеного з вини працівника	661	24
	Перевитрачені підзвітні суми	661	372
	Суми недостач та розкрадання матеріальних цінностей	661	375
	Кошти на додаткове пенсійне забезпечення за програмою	661	472
	Суми за виконавчими листами, за товари придбані в кредит	661	685
	Вартість готової продукції, товарів, робіт, придбаних у підприємства	661	70
	Заборгованість по відшкодуванню матеріального збитку	661	715
	Утримано податок на доходи фізичних осіб (ПДФО)	661	641
	Утримано із заробітної плати працівників ЄСВ	661	651
	Утримано із заробітної плати працівників військовий збір	661	642
	профспілкові внески	661	685
Видано	Заробітну плату, суми за лікарняними листками	661, 663	301, 31
	Матеріальну допомогу	663	301
	Відпускні	661	301, 31

Сплачено	ПДФО	641	311
	військовий збір	642	311
	ЄСВ	651	311

Джерело: складено автором за даними підприємства

**Програма контролю розрахунків з оплати праці та соціального
страхування на підприємстві ТОВ «Імпвуд»**

Завдання	Процедура перевірки	Термін год.	Вид перевірки
1. Перевірка обліку чисельності працівників та їх руху			
1.1. Перевірка наявності особових карток, договорів, трудових книжок, документів обліку особового складу	Документування	4,0	Вибіркова
1.2. Перевірка дотримання встановленого документообігу	Документування	0,5	Суцільна
1.3. Перевірка своєчасності оформлення розпорядження наказів про прийом на роботу, звільнення, надання відпусток	Документування	0,5	Вибіркова
2. Перевірка обліку використання робочого часу			
2.1. Перевірка кількості відпрацьованих днів, порівняння отриманих даних з робочими листками, розрахункові та платіжні відомості	Документування	2,0	Вибіркова
2.2. Перевірка наявності та умов Договорів	Документування	1,0	Вибіркова
3. Перевірка тарифних ставок та посадових окладів			
3.1. Перевірка правильності застосування ставок платежів	Аналітичні розрахунки	2,5	Суцільна
3.2. Перевірка тарифів відрахувань на соціальне страхування	Аналітичні розрахунки	2,5	Суцільна
3.3. Перевірка відповідності бази нарахування оплати праці обсягам виконаних робіт при відрядній формі оплати праці та фактично відпрацьованим годинам при погодинній формі оплати праці	Документування	1,0	Вибіркова
4. Перевірка обліку розрахунків оплати праці			
4.1. Перевірка посадових окладів для службовців та оплату робітникам	Аналітичні розрахунки	1,5	Вибіркова
4.2. Перевірка обґрунтування виплат, доплат і доналогів	Аналітичні розрахунки	0,5	Суцільна
4.3. Перевірка відповідності розрахунків по кожному працівнику даним розрахунково-платіжної відомості	Звірка	4,0	Вибіркова
4.4. Перевірка надання соціальних гарантій працівникам та їх облікове відображення	Документування	1,0	Вибіркова
4.5. Перевірка правильності здійснення нарахувань та утримань податків та зборів до фондів із соціального страхування із виплат працівникам та відповідно до виконавчих листів	Документування	1,0	Вибіркова
5. Перевірка джерел фінансування оплати праці			
5.1. Перевірка кореспондуючих рахунків за різними видами нарахування оплати	Аналітичні розрахунки	1,0	Суцільна
5.2. Перевірка правильності віднесення на собівартість видів оплати праці	Аналітичні розрахунки	1,5	Суцільна
5.3. Перевірка видів оплати за рахунок прибутку та цільових фондів	Аналітичні розрахунки	1,5	Суцільна

Джерело: побудовано автором

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

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ІМПВУД"

Територія ЗАКАРПАТСЬКА

Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю

Вид економічної діяльності Оптова торгівля деревиною, будівельними матеріалами та санітарно-технічним обладнанням

Середня кількість працівників, осіб 25

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон вулиця Горького, буд. 176, смт. ТЕРЕСВА, ТЯЧІВСЬКИЙ РАЙОН, ЗАКАРПАТСЬКА обл., 90564

Дата (рік, місяць, число)

за ЄДРНОУ

за КАТОТТГ

за КОПФГ

за КВЕД

Коди		
2024	01	01
41314146		
UA21080130010030764		
240		
46.73		

0687381718

1. Баланс на 31 грудня 2023 р.

Актив		Код	На початок	На кінець
		рядка	звітнього року	звітнього періоду
1	2	3	4	
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи	1000	-	-	
Первісна вартість	1001	-	-	
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-	
Основні засоби :	1010	8 213,4	7 956,8	
первісна вартість	1011	13 493,3	14 702,7	
знос	1012	(5 279,9)	(6 745,9)	
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-	
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-	
Інші необоротні активи	1090	-	-	
Усього за розділом I	1095	8 213,4	7 956,8	
II. Оборотні активи				
Запаси :	1100	3 733,8	6 919,6	
у тому числі готова продукція	1103	867,7	2 224,0	
Поточні біологічні активи	1110	-	-	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1 482,4	1 234,2 ✓	
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	2 054,5	308,4	
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-	
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	348,1	151,4 ✓	
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-	
Гроші та їх еквіваленти	1165	9,8	99,5	
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-	
Інші оборотні активи	1190	-	39,5	
Усього за розділом II	1195	7 628,6	8 752,6	
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття				
	1200	-	-	
Баланс	1300	15 842,0	16 709,4	

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	100,0	100,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	25,0	25,0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	7 600,2	8 059,1
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	7 725,2	8 184,1
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	951,8	3 038,1
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	620,1	301,1
розрахунками з бюджетом	1620	574,2	100,7
у тому числі з податку на прибуток	1621	574,2	100,7
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	0,1	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	458,0	123,0
Усього за розділом III	1695	2 604,2	3 562,9
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1900	15 842,0	16 709,4

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2023 р.

Форма № 2-м

Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	14 809,7	23 181,6
Інші операційні доходи	2120	1 231,6	1 387,1
Інші доходи	2240	-	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	16 041,3	24 568,7
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(12 951,7)	(18 653,7)
Інші операційні витрати	2180	(1 516,8)	(2 082,1)
Інші витрати	2270	(1 013,2)	(643,1)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(15 481,7)	(21 378,9)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	559,6	3 189,8
Податок на прибуток	2300	(100,7)	(574,2)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	458,9	2 615,6

Керівник

(підпис)

ПАЛІНКАШ ІВАН МИХАЙЛОВИЧ

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)

¹ Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад

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

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ІМІВУД"

Територія **ЗАКАРПАТСЬКА**

Організаційно-правова форма господарювання товариство з обмеженою відповідальністю

Вид економічної діяльності Оптова торгівля деревинами, будівельними матеріалами та санітарно-технічними обладнаннями

Середня кількість працівників, осіб **28**

Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком

Адреса, телефон вулиця Горького, буд. 176, смт. ТЕРЕСВА, ТЯЧІВСЬКИЙ РАЙОН, ЗАКАРПАТСЬКА обл., 90564

Дата (рік, місяць, число)

за СДРНОУ

за КАТОТТГ

за КОПФГ

за КВЕД

Код		
2023	01	01
41.31.41.46		
UA3100030010030764		
120		
46.73		

0687381718

1. Баланс на 31 грудня 2022 р.

Актив	Код рядка	Форма № 1-м Код за ДКУД	
		На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	(-)	(-)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби :	1010	9 525,7	8 213,4
первісна вартість	1011	13 406,4	13 493,3
знос	1012	(3 880,7)	(5 279,9)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	9 525,7	8 213,4
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	1 830,7	3 733,8
у тому числі готова продукція	1103	1 047,2	867,7
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебиторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1 783,6	1 482,4
Дебиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	920,2	2 054,5
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебиторська заборгованість	1155	0,8	✓ 318,1
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	133,3	9,8
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	12,1	-
Усього за розділом II	1195	4 680,7	7 628,6
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	14 206,4	15 842,0

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (паісовий) капітал	1400	100,0	100,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	25,0	25,0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	4 984,6	7 600,2
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	5 109,6	7 725,2
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	951,8
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	349,2	620,1
розрахунками з бюджетом	1620	506,5	574,2
у тому числі з податку на прибуток	1621	506,5	574,2
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	0,5	0,1
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	1 427,3	458,0
Усього за розділом III	1695	2 283,5	2 604,2
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	14 206,4	15 842,0

2. Звіт про фінансові результати
за _____ Рік 2022 _____ р.

Форма № 2-м		Код за ДКУД	1801007
Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	23 181,6	19 279,9
Інші операційні доходи	2120	1 387,1	1 080,2
Інші доходи	2240	-	1 349,1
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	24 568,7	21 709,2
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(18 653,7)	(16 802,1)
Інші операційні витрати	2180	(2 082,1)	(1 534,7)
Інші витрати	2270	(643,1)	(558,3)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(21 378,9)	(18 895,1)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	3 189,8	2 814,1
Податок на прибуток	2300	(574,2)	(506,5)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	2 615,6	2 307,6

Керівник

(підпис)

ПАЛІНКАШ ІВАН МИХАЙЛОВИЧ

(ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер

(підпис)

(ініціали, прізвище)

Фінансова звітність малого підприємства

Дата (рік, місяць, число)

за ЄДРНОУ

за КАТОГТГ

за КОПФГ

за КВЕД

Коди

2022	01	01
41314146		
UA21080130010030764		
240		
46.73		

ВМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ІМПВУД"

ЗАКАРПАТСЬКА

форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю

сфери діяльності Оптова торгівля деревною, будівельними матеріалами та санітарно-технічним обладнанням

кількість працівників, осіб 28 30

тис. грн. з одним десятковим знаком

вулиця Горького, буд. 176, смт. ТЕРЕСВА, ТЯЧІВСЬКИЙ РАЙОН, ЗАКАРПАТСЬКА обл., 90564

0673603093

1. Баланс на 31 грудня 2021 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Земельні активи	1000	-	-
Нематеріальні активи	1001	-	-
Фінансові активи	1002	(-)	(-)
Інвестиції в нерухомість	1005	-	-
Інвестиції в фінансові активи	1010	10 208,9	9 525,7
Інвестиції в нематеріальні активи	1011	12 753,9	13 406,4
Інвестиції в фінансові активи	1012	(2 545,0)	(3 880,7)
Інвестиції в нерухомість	1020	-	-
Інвестиції в фінансові активи	1030	-	-
Інвестиції в фінансові активи	1090	-	-
Всього I	1095	10 208,9	9 525,7
II. Оборотні активи			
Готовність до продажу	1100	2 107,2	1 830,7
Готовність до продажу	1103	1 776,4	1 047,2
Готовність до продажу	1110	-	-
Готовність до продажу	1125	3 761,7	1 783,6
Готовність до продажу	1135	590,6	920,2
Готовність до продажу	1136	-	-
Готовність до продажу	1155	0,6	0,8
Готовність до продажу	1160	-	-
Готовність до продажу	1165	18,9	133,3
Готовність до продажу	1170	-	-
Готовність до продажу	1190	60,8	12,1
Всього II	1195	6 539,8	4 680,7
Всього III	1200	-	-
Всього IV	1300	16 748,7	14 206,4

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Власний (пайовий) капітал	1400	100,0	100,0
Резервний капітал	1410	-	-
Неоплачений капітал	1415	25,0	25,0
Неоплачений прибуток (непокритий збиток)	1420	2 677,0	4 984,6
Власний капітал	1425	(-)	(-)
Розділом I	1495	2 802,0	5 109,6
Вовгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	7 881,2	6 813,3
III. Поточні зобов'язання			
Зобов'язання кредити банків	1600	-	-
Кредиторська заборгованість за:			
Зобов'язаннями	1610	-	-
Платіжними засобами, послуги	1615	3 181,3	349,2
Зобов'язаннями з бюджетом	1620	215,9	506,5
Зобов'язаннями з податку на прибуток	1621	215,6	506,5
Зобов'язаннями зі страхування	1625	-	-
Зобов'язаннями з оплати праці	1630	1,0	0,5
Зобов'язаннями з податку на прибуток	1665	-	-
Зобов'язаннями з податку на прибуток	1690	2 667,3	1 427,3
Розділом III	1695	6 065,5	2 283,5
Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу	1700	-	-
Всього зобов'язання	1900	16 748,7	14 206,4

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2021 р.

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	19 279,9	13 470,7
Інші доходи	2120	1 080,2	4 647,4
	2240	1 349,1	8 083,3
Всього (2000 + 2120 + 2240)	2280	21 709,2	26 201,4
Від реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(16 802,1)	(11 629,1)
Інші витрати	2180	(1 534,7)	(5 239,0)
	2270	(558,3)	(8 135,4)
Всього (2050 + 2180 + 2270)	2285	(18 895,1)	(25 003,5)
Результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	2 814,1	1 197,9
Прибуток	2300	(506,5)	(215,6)
Прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	2 307,6	982,3

Керівник підприємства (підпис) _____ ПАПІНКАШ ІВАН МИХАЙЛОВИЧ (ініціали, прізвище) _____
Керівник підприємства (підпис) _____ (ініціали, прізвище) _____

Динаміка показників фінансової стійкості ТОВ «Імпвуд»

Показники	2022 рік	2023 рік	Граничне значення	Відхилення, + / –
Коефіцієнт автономії (фінансової незалежності), %	42,7%	48,9%	48,9%	6,2%
Коефіцієнт фінансової залежності, %	234,1%	204,6%	234,1%	-29,5%
Коефіцієнт фінансової стійкості, %	83,7%	81,1%	83,7%	-2,7%
Коефіцієнт фінансового ризику, %	105,1%	104,2%	105,1%	-0,9%
Коефіцієнт маневрування власного капіталу, %	95,9%	103,0%	103,0%	7,1%
Коефіцієнт забезпеченості оборотних активів власним оборотним капіталом, %	221,2%	76,9%	221,2%	-144,3%
Коефіцієнт постійності активів, %	59,0%	49,7%	59,0%	-9,4%
Коефіцієнт співвідношення оборотних до необоротних активів, %	69,4%	101,3%	101,3%	31,9%

Джерело: складено автором за даними підприємства

Етапи контролерської перевірки розрахунків із оплати праці й соціального страхування на підприємстві ТОВ «Імпвуд»

Етап	Стадія застосування	Завдання
Підготовчий	На початку перевірки, під час планування й протягом всієї перевірки розрахунків із оплати праці і соціального страхування, у ході коригування планової документації	Ліпше усвідомлення системи трудових відношень підприємства-клієнта; встановлення невірно відображених фактів у звітності; окреслення потенційних областей підвищеного ризику; оцінка ефективності політики планування використання трудових ресурсів і оплати праці.
Детальна перевірка	В ході проведення незалежних тестів по суті (оборотів і сальдо рахунків)	Одержання контролерських доказів, котрі забезпечують потрібний рівень упевненості в ефективності системи бухгалтерського обліку й внутрішнього контролю розрахунків за виплатами працівникам й пов'язаними із ними нарахуваннями і витратами на виплати працівникам, на підставі котрих контролер зможе зробити висновки що стосуються зменшення контролерського ризику до прийнятного рівня
Заключний	У процесі аналізу встановлених відхилень, виконанні аналізу ефективності й підготовці висновку	Підтвердження висновків, сформованих по результатах контролерських процедур по суті на етапі детальної перевірки; окреслення показників ефективності використання трудових ресурсів суб'єкта господарювання

Джерело: побудовано автором за даними [10; 27; 64]

Динаміка продуктивності праці ТОВ «Імпвуд»

№ з/п	Показники	2022 рік	2023 рік	Відхилення, +/-
1	Обсяг товарної продукції, тис. грн.	23181,6	14809,7	-8371,9
2	Середньомісячна чисельність працівників:	28	25	-3
3	в т.ч. робітників	20	20	0
5	Середня тривалість робочого дня (год)	8	8	0
6	Середнє число днів роботи на 1 робітника	180	180	0
7	Питома вага робітників в списку працюючих	71,4%	80,0%	8,6%
8	Сер.-годинний виробіток робітника, тис. грн.	0,80	0,51	-0,29
9	Сер.-денний виробіток робітника, тис. грн.	6,44	4,11	-2,33
10	Середньорічний виробіток робітника, тис. грн.	1159,08	740,49	-418,60
11	Сер.-річний виробіток 1 сер.-спис. працюючого, тис. грн.	827,91	592,39	-235,53

Джерело: складено автором за даними підприємства

Динаміка відносного вивільнення робочої сили ТОВ «Імпвуд»

Показники	2022 рік	2023 рік
Обсяг товарної продукції, тис. грн.	23181,6	14809,7
Середньоспискова чисельність працівників (чол.)	28	25
Середньорічний виробіток 1 працівника (тис. грн.)	827,91	592,39
Середньорічна кількість працівників на обсяг виробництва по виробітку минулого року (чол.)	26	18
Відносне вивільнення працівників (чол.)	2	7

Джерело: складено автором за даними підприємства

Динаміка продуктивності праці працівників ТОВ «Імпвуд»

Показник	2020	2021	2022	2023	Відхилення	
					+/-	%
1	2	3	4	5	6	7
Виробіток на одну відпрацьовану людину-годину, грн/год	223,62	321,33	415,62	284,80	61,18	27,36%
Виробіток на один відпрацьований людину-день, грн/день	1788,94	2570,65	3324,96	2278,42	489,48	27,36%
Виробіток на одного середньооблікового працівника (річний), грн/прац	449023,33	642663,33	827914,29	592388,00	143364,67	31,93%
Трудовісткість на одиницю продукції, люд/год	4,42	6,78	4,10	5,87	1,45	32,81%
Технологічна трудовісткість, люд/год	3,62	7,62	4,58	6,60	2,98	82,23%
Трудовісткість обслуговування виробництва, люд/год	3,69	7,71	4,64	6,68	2,99	80,94%
Виробнича трудовісткість, люд/год	7,32	15,33	9,21	13,29	5,97	81,58%
Трудовісткість управління виробництвом, люд/год	1,08	1,12	1,07	1,17	0,09	8,12%
Повна трудовісткість, люд/год	8,40	16,45	10,28	14,45	6,06	72,13%

Джерело: складено автором за даними підприємства