

**Міністерство освіти і науки України
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Факультет обліку і фінансів
Кафедра обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною
безпекою**

**ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ
В ЕКЗАМЕНАЦІЙНІЙ КОМІСІЇ:**

**В.о. завідувача кафедри,
к.е.н., доц.
_____ Ольга ГУБАРИК
«__» _____ 2024 р.**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему:
Удосконалення організації обліку і аналіз розрахунків з оплати
праці на підприємстві**

Освітньо-професійна програма «Облік і оподаткування»
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

Здобувачка

Власенко І.С.

**Науковий керівник,
к.е.н., доцент**

Юрченко С.В.

Дніпро - 2024

ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет: «Обліку і фінансів»

Кафедра: «Обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою»

Освітньо-професійна програма: «Облік і оподаткування»

Спеціальність: 071 «Облік і оподаткування»

Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

ЗАТВЕРДЖУЮ

В. о. зав. кафедри _____ Ольга ГУБАРИК

«__» _____ 2024 р.

ЗАВДАННЯ

Власенко Ірина Сергіївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: Удосконалення організації обліку і аналіз розрахунків з оплати праці на підприємстві

Науковий керівник: Юрченко Сергій Васильович, к.е.н., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені Наказом по ДДАЕУ від «09» жовтня 2024 р. № 3365.

2. Термін подавання здобувачем роботи: 10 грудня 2024 р.

3. Вихідні дані роботи: Закони України, Податковий кодекс, Кодекс законів про працю, Господарський кодекс, Національні П(С)БО, методичні рекомендації, інструкції, навчальні посібники, наукові статті, конференції, фінансова звітність ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» міста Запоріжжя.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки. Вступ. Теоретичні аспекти організації обліку і аналізу розрахунків з оплати праці. Практичні засади організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Аналіз та напрями удосконалення контролю обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Висновки та пропозиції.

5. Перелік графічного матеріалу. Форми та системи оплати праці. Переваги та недоліки відрядної та погодинної оплати праці. Алгоритм формування системи оплати праці. Завдання відділів щодо організації розрахунків з оплати праці. Документальний супровід в обліку змін складу співробітників підприємств. Оцінка майна та капіталу ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП». Оцінка фінансової стійкості ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП». Схема організації обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. Етапи документального супроводу обліку розрахунків з оплати праці. Основні етапи аналізу показників з оплати праці. Методичні підходи до аналізу. Структура співробітників ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП». Динаміка показників відпрацьованого часу ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП». Основні напрями аудиту розрахунків з оплати праці. Можливі виявлені порушення й помилки під час аудиту витрат на оплату праці. Організаційна модель аудиту праці та її оплати.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ім'я, посада консультанта	Дата, підпис	
		завдання видано	завдання прийнято

7. Дата видачі завдання 01 квітня 2024 року**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапу кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапу роботи	Примітки
1	Теоретичні аспекти організації обліку і аналізу розрахунків з оплати праці	Квітень-травень 2024 р.	
2	Фінансово-економічна характеристика товариства	Червень-липень 2024 р.	
3	Практичні засади організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві	Серпень 2024 р.	
4	Аналіз та напрями удосконалення контролю обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві	Вересень-жовтень 2024 р.	
5	Вступ	Листопад 2024 р.	
6	Висновки та пропозиції	Листопад 2024 р.	
7	Оформлення роботи	Грудень 2024 р.	

Здобувачка

(підпис)Ірина ВЛАСЕНКО

(ім'я, прізвище)

Науковий керівник

(підпис)Сергій ЮРЧЕНКО

(ім'я, прізвище)

ЗМІСТ	
РЕФЕРАТ	5
ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ І АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	12
1.1. Економічна сутність оплати праці та організації процесу розрахунків з працівниками	12
1.2. Види і способи нарахувань та розрахунків з оплати праці	17
1.3. Правове регулювання організації обліку і аналізу розрахунків з оплати праці	25
Висновки до розділу 1	29
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	32
2.1. Фінансово-економічна характеристика товариства	32
2.2. Характеристика організації роботи бухгалтерських служб й оцінка основ облікової політики	41
2.3. Організація та документальний супровід обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві	44
2.4. Напрямки покращення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві	49
Висновки до розділу 2	52
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ КОНТРОЛЮ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	54
3.1. Аналіз показників з оплати праці на підприємстві	54
3.2. Напрямки удосконалення контролю розрахунків з оплати праці	62
Висновки до розділу 3	66
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	72
ДОДАТКИ	78

РЕФЕРАТ

Тема «Удосконалення організації обліку і аналіз розрахунків з оплати праці на підприємстві»

Кваліфікаційна робота містить: 71 сторінку друкованого тексту, 13 таблиць, 17 рисунків, 2 додатки, список використаних джерел з 51 найменування.

Об'єктом дослідження є організація та методика обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці.

Предметом дослідження в роботі є методичні, теоретичні, організаційні й практичні засади обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці.

Мета роботи. Виходячи з обраної теми метою кваліфікаційної роботи являється дослідити теоретичні й методичні основи організації обліку розрахунків з оплати праці та надати практичні рекомендації щодо вдосконалення системи обліково-аналітичного забезпечення процесу розрахунків за виплатами працівникам товариства.

Методи дослідження. Під час виконання роботи використовувалася ціла множина спеціальних й загальнонаукових методів, зокрема спостереження, систематизація, порівняння, групування, узагальнення, різні статистичні методи, табличний та графічний методи, аналітичне вирівнювання, ряди динаміки та інші.

Ключові слова

ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ОПЛАТА ПРАЦІ, ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ, ОРГАНІЗАЦІЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ, РОЗРАХУНКИ З ПРАЦІВНИКАМИ, УТРИМАННЯ, НАРАХУВАННЯ, АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ, КОНТРОЛЬ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ.

Keywords

WAGES, REMUNERATION, PAYROLL, ORGANIZATION OF PAYROLL SETTLEMENTS, SETTLEMENTS WITH EMPLOYEES, MAINTENANCE, ACCRUALS, ANALYSIS OF PAYROLL CALCULATIONS, CONTROL OF SETTLEMENTS WITH EMPLOYEES.

ABSTRACT

Topic «Improvement of the organization of accounting and analysis of payroll calculations at the enterprise».

The qualification work contains: 71 pages of printed text, 13 tables, 17 figures, 2 appendices, a list of used sources from 51 titles.

The object of the study is the organization and methods of accounting and analytical support of payroll settlements.

The subject of research in the work is the methodological, theoretical, organizational and practical foundations of accounting and analytical support of payroll settlements.

Purpose of the work. Based on the chosen topic, the purpose of the qualification work is to investigate the theoretical and methodological foundations of the organization of accounting for payroll settlements and to provide practical recommendations for improving the system of accounting and analytical support for the process of settlements for payments to employees of the company.

Research methods. During the work, a whole set of special and general scientific methods was used, in particular, observation, systematization, comparison, grouping, generalization, various statistical methods, tabular and graphical methods, analytical alignment, series of dynamics and others.

Keywords

WAGES, REMUNERATION, PAYROLL, ORGANIZATION OF PAYROLL SETTLEMENTS, SETTLEMENTS WITH EMPLOYEES, MAINTENANCE, ACCRUALS, ANALYSIS OF PAYROLL CALCULATIONS, CONTROL OF SETTLEMENTS WITH EMPLOYEES.

ВСТУП

Трудові відносини і, відповідно, розрахунки щодо них завжди займають чільне місце в діяльності підприємства. Немає різниці в якій сфері функціонує підприємство – в будь-якому випадку необхідно провести розрахунки з найманим працівником, при чому зробити це правильно, вчасно і згідно чинного законодавства. Існує достатньо багато різних методів нарахування заробітної плати, способів її виплати, але незмінним залишається особливий контроль за цим процесом як з боку власника бізнесу, так і з боку держави в особі відповідних зацікавлених установ та організацій. Пояснити з точки зору підприємства це можна, оскільки заробітна плата виступає суттєвою частиною витрат, яка за собою тягне такі податки і платежі, як податок з доходу фізосіб, військовий збір, єдиний соціальний внесок – все це неабияк впливає на витрати як виробничого так адміністративного характеру. Держава ж зі свого боку через відповідні органи й установи зацікавлена в наповненні бюджету та соціальних фондів, а безпосередньо працівники в офіційних виплатах у вигляді заробітної плати та відповідному соціальному захисті за рахунок сплати всіх внесків, податків та зборів.

Відповідно очікувати прохолодного ставлення до процесу нарахування зарплати на підприємстві, визначення відповідних внесків і зборів, їх вчасній і сумлінній сплаті, напевне все ж не варто. Це питання як завжди актуальне та потребує особливої уваги.

Варто зазначити, що проблематику процесу нарахування зарплати та розрахунків за виплатами співробітникам не можна назвати з боку науковців слаборозкритою чи такою, якій не приділяють уваги. А оскільки із заробітною платою пов'язано достатньо супутніх нарахувань, утримань та платежів, нормативне регулювання яких не стоїть на місці, часто змінюючись в нових бюджетних періодах з урахуванням сучасних викликів до бюджетоутворення, можемо спостерігати і систематичне порушення тих чи

інших проблематичних питань та їх обговорення в національному науковому істеблїшментї. Так, крім давно визнаних науковцїв Ф.Ф. Бутинця, В.В. Сопко, С.Ф. Голова, В.Я. Плаксїєнка, цїєю проблематикою займаються і молодї фахівцї, зокрема Бондаренко Н.М., Будько О.В., Вареник В.М., Гурїна Н.В., Морозова Є.П., Овсюк Н.В., Приходько І.П., Скорнякова Ю.Б. і т.і.

Та попри широке висвітлення питань організації обліку і контролю оплати праці, залишається достатньо аспектів, які слід розглядати через призму змін законодавства, зокрема через нестійку політико-економічну ситуацію в країні. І навіть такі питання як оптимальний вибір форми і системи оплати праці слід окремо розглядати не тільки з урахуванням особливостей регіону чи сфери діяльності, а й кожного суб'єкта господарювання. Відповідно і пропозиції, рекомендації чи напрямки удосконалення організації обліку праці по кожному такому бізнесу будуть відрізнятися через індивідуальні підходи до вдосконалення методологічних правил чи фіскальних процедур щодо облікового відображення процесу розрахунків оплати праці та деталізації аналітичних й синтетичних рахунків.

З огляду на все вищесказане, можемо бути впевнені в актуальності обраної теми дослідження, та в необхідності таких результатів для досліджуваного товариства.

Мета й завдання дослідження. Виходячи з обраної теми метою кваліфікаційної роботи являється дослідити теоретичні й методичні основи організації обліку розрахунків з оплати праці та надати практичні рекомендації щодо вдосконалення системи обліково-аналітичного забезпечення процесу розрахунків за виплатами працівникам товариства.

Досягнення відповідної мети визначає наступні завдання роботи:

- дослідити економічну сутність оплати праці та організацію процесу розрахунків з працівниками;
- розкрити види й способи нарахування і розрахунків з оплати праці;
- вивчити правове регулювання організації обліку і аналізу розрахунків з оплати праці;

- висвітлити фінансово-економічну характеристику товариства;
- описати характеристики організації роботи бухгалтерської служби і провести оцінку основ облікової політики товариства;
- окреслити організацію та зазначити документальний супровід обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- надати напрямки покращення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві;
- провести аналіз показників з оплати праці на підприємстві;
- вказати напрямки удосконалення контролю розрахунків з оплати праці.

Об'єктом дослідження є організація та методика обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці.

Предметом дослідження в роботі є методичні, теоретичні, організаційні й практичні засади обліково-аналітичного забезпечення розрахунків з оплати праці.

Методи дослідження. Під час виконання роботи використовувалася ціла множина спеціальних й загальнонаукових методів, зокрема спостереження, систематизація, порівняння, групування, узагальнення, різні статистичні методи, табличний та графічний методи, аналітичне вирівнювання, ряди динаміки та інші.

Інформаційною базою дослідження виступили праці науковців щодо проблем організації обліку та безпосередньо обліково-аналітичного забезпечення оплати праці на підприємствах, внутрішньодержавна нормативна база, безпосередня звітність ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» Запорізької області, і звісно дані виробничих практик на даному товаристві.

Наукова новизна одержаних результатів показана в теоретичних обґрунтуваннях та розробці організаційних й практичних рекомендацій з вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці та її аналізу, що дозволить поліпшити обліково-аналітичне забезпечення діяльності підприємств, а саме:

- уточнено алгоритм формування системи оплати праці, яким необхідно

керуватись для чіткого регламентування та послідовності і стати основою відповідальним особам для оптимального рішення щодо обрання саме тої системи і форм оплати праці, які дали б найкращий ефект та стимулювання залучених працівників.

- уточнено схему організації обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці з метою забезпечити ефективність, прозорість і точність у цьому надважливому процесі. Дана схема створює міцну основу для чіткої та законної роботи підприємства, підвищуючи як ефективність внутрішніх процесів, так і лояльність працівників.

- окреслено етапи документального супроводу обліку оплати праці в товаристві та сформовано на їх основі відповідну схему.

- запропоновано товариству для чіткого документообігу обліку розрахунків з працівниками графік, який допоможе чітко організувати даний процес, забезпечивши своєчасне виконання кожного етапу.

- схематично окреслено можливі напрямки проведення аудиту розрахунків з оплати праці та зазначено можливі виявлені порушення й помилки під час аудиту витрат на оплату праці.

- запропоновано модель аудиту ефективності оплати праці персоналу, що дозволить об'єктивно й всебічно зробити оцінку діяльності товариства щодо організації праці, а також переконатися у відповідності такої діяльності, регламентації трудових відносин з законами, правилами, інструкціями та методиками. Така запропонована модель допомагає визначити напрями щодо змін і покращення стандартів з організації праці і її оплати та формування трудових і соціально-економічних відносин в товаристві.

Практичне значення одержаних результатів виражається в реалізації основних положеннях даної роботи у практичну діяльність досліджуваного суб'єкта, що дає змогу оптимізувати організацію обліку розрахунків з оплати праці та її аналітичність, що позитивно впливає на аспекти управління.

Апробація результатів роботи. Ключові положення кваліфікаційної

роботи отримали обговорення на II Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Обліково-фінансове, інформаційне та мовно-комунікаційне забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи» (Дніпро, 30-31 жовтня 2024 р.) та VIII Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств» (Дніпро, 9-10 травня 2024 р.).

Публікації. В науковому журналі за результатами дипломного дослідження опубліковано наукову роботу загальним обсягом 0,50 друк. аркуша.

Безпосередньо кваліфікаційна робота має вступ, три розділи, висновки, пропозиції, список використаних джерел з 51 найменування, 13 таблиць, 17 рисунків, 2 додатки. Основний зміст роботи викладено на 71 сторінці друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ І АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічна сутність оплати праці та організації процесу розрахунків з працівниками

В будь-якій галузі економіки трудові відносини є ключовим елементом ефективної діяльності підприємств. При цьому вся організація таких відносин, починаючи з моменту пошуку якісного фахівця до моменту виплати йому заробітної плати за виконану роботу, лежить на відповідальності власника бізнесу. Керівник підприємства повинен бути обізнаний як стосовно економічної сутності заробітної плати так і щодо нормативно-правового регулювання даних відносин.

Проблематикою питання оплати праці, її обліку не обділені наукові журнали. Достатньо праць які окремо висвітлюють економічний аспект оплати праці, теоретичний і практичний аспект її обліку та розрахунків щодо виплат вже працівникам.

В своїй праці Г.С. Макарова та О.І. Хархота зазначають, що «поняття заробітної плати є одним із фундаментальних понять економічної науки і розглядалося протягом тривалого проміжку часу» [47]. Також автори вказують на значну теоретичну значущість поняття зарплати та на те, що сутність даної економічної категорії «знаходиться у прямій залежності від змісту виробничих та суспільних відносин, зумовлює розмір оплати праці у співвідношенні з темпами соціально-економічного розвитку суспільства» [47].

В свою чергу З.М. Левченко, С.В. Тютюнник та М.В. Єрмолаєва вказують, що «людська праця є головним важелем ефективного економічного розвитку підприємства та дієвим інструментом функціонування його господарського механізму» [21]. Та зазначають, що «навіть за повної автоматизації людський чинник та праця є початком і кінцем виробничого

процесу, управління, постачання, реалізації продукту та удосконалення технологічних процесів» [21].

Автор А.А. Машевська зазначає, не зменшуючи значення «інших соціально-економічних явищ, що входять до складу соціально-трудових відносин, що надзвичайно важливими є ті, які пов'язані з організацією та ефективністю оплати праці» [22].

При цьому ті ж Левченко З.М., Тютюнник С.В. та Єрмолаєва М.В. вказують на «важливе місце в цій системі займає досконала організація бухгалтерського обліку, звітності та аналізу праці та її оплати» [21].

Оплата праці – «найсуперечливіша категорія в системі умов праці, оскільки саме в ній відбито різнобічні інтереси сторін суспільно-трудових відносин, усі їхні досягнення й прорахунки» [22].

Важливо вказати на існування двох великих груп теорій заробітної плати:

- «заробітна плата відповідає трудовому внеску працівника у формування готового продукту, її величина формується пропорційно величині трудового внеску в утворення доданої вартості» [47].

- «заробітна плата відповідає вартості відтворення робочої сили у теперішньому та наступних її поколіннях, величина заробітної плати формується відповідно до потреб розширеного відтворення робочої сили» [47].

Варто зазначити, що в умовах ринкових відносин відбулися істотні перетворення в організації й значенні «оплати праці, яка тепер залежить вже не тільки від результатів праці окремих працівників, а й від ефективності діяльності окремих виробничих підрозділів й підприємства загалом» [22].

Вітчизняні науковці на сьогодні також по-різному трактують сутність поняття заробітної плати, зокрема:

- заробітна плата – «це економічна категорія, що відображає відносини з приводу грошового забезпечення особистих потреб працюючих, формуючи їхній дохід і визначаючи їхню економічну поведінку» [47].

- заробітна плата – «частка суспільного продукту, виокремлена на засадах державного регулювання для задоволення особистих потреб працівників еквівалентно кількості й якості витраченої ними праці та має грошову форму» [47].

- заробітна плата – «економічна категорія, що відображає відносини між працівником та роботодавцем із приводу створення доданої вартості, отже, її розподіл залежить від співвідношення сил між ними» [47].

- заробітна плата – «це грошовий дохід найманих працівників. Еквівалентна кількості витраченої праці чи/та робочого часу під час створення продукції чи надання послуги» [47].

- заробітна плата – «це частка працівників у фондах національного споживання, що має грошову форму та еквівалентна витраченій ними праці у суспільному виробництві» [47].

- заробітна плата – «це економічна категорія, що відображає грошову форму розподілу фондів для найманих працівників під час витрати ними праці» [47].

При цьому навіть базовий закон окремо не має визначення поняття оплата праці і ототожнює його з поняттям заробітна плата, зокрема згідно Закону України «Про оплату праці», «заробітна плата – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [39].

Отже, «праця є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту, а її оплата є основним джерелом доходів робітників й основним стимулюючим чинником» [22].

Умови сьогодення дають можливість суб'єктам господарювання самостійно вибудовувати власну систему оплати своїм співробітникам, що може ґрунтуватися як на тарифній так і на інших системах [39].

В цілому система оплати праці в нашій країні на сьогодні перебуває під суттєвим впливом цілої низки чинників, які можна поділити на внутрішні й

зовнішні. «До внутрішніх факторів належать економічна та політична ситуація в країні, демографічні процеси, рівень розвитку бізнес-інфраструктури та ринок праці» [30]. «До зовнішніх факторів належать світові економічні та політичні тенденції, міжнародні торговельні відносини, інвестиційний клімат та міжнародні стандарти фінансової звітності» [30].

В першу чергу тут необхідно вказати на погіршення стану ринку праці України викликаного агресією зі сторони росії, що спричинило безпрецедентну економічну та міграційну кризу. Як наслідок, запровадження воєнного стану й мобілізація безпосередньо вплинули на зайнятість й динаміку ринку праці. «Призов до ЗСУ суттєво вплинув на обсяги зайнятості, зумовив зміни в обороті трудових ресурсів, а саме: значно посилив дефіцит людських ресурсів на ринку праці» [30].

Отже, беручи до уваги науковий доробок фахівців, окреслимо поняття заробітної плати як «головний спосіб отримання доходів громадян, обчислюється переважно у грошовому виразі, є методом підвищення трудового потенціалу і мотиваційним засобом працівників у досягненні високих результатів праці» [2].

Вагомим елементом в управлінні підприємством виступає забезпечення якісного обліку його діяльності. І оптимальна організація такого обліку є головним завданням керівництва.

Загалом організація облікової діяльності ґрунтується на виконанні положень наказу «Про організацію обліку на підприємстві». В такому наказі обов'язково присутні і положення, що стосується регламентування організації обліку оплати праці підприємства.

Головним же документом, який «регламентує порядок організації оплати праці, порядок нарахування премій працівникам підприємства та розміри основної і додаткової заробітної плати, є Положення про оплату праці на підприємстві» [2]. В ньому міститься інформація про «штатний розклад працівників підприємства; системи і форми оплати праці; принципи і методи організації обліку оплати праці; компенсаційні виплати, надбавки і

доплати; додаткові преміальні системи» [2].

До ключових завдань організації обліку праці та її оплати відноситься:

- чітке регламентування організації праці;
- контролювання використання робочого часу;
- забезпечення збільшення продуктивності праці;
- облік фонду зарплати;
- контролювання фонду зарплати;
- правильне й своєчасне визначення суми нарахованої зарплати, відрахувань й коректне віднесення їх на собівартість;
- забезпечення вчасного розрахунку з працівниками стосовно всіх виплат;
- підтримання мотиваційної складової в оплаті праці працівників.

Сама ж організація обліку оплати праці включає «організацію документування відпрацьованого робочого часу; організацію аналітичного та синтетичного обліку зарплати у розрізі працівників та вцілому по підприємству» [2]; «організацію виплати зарплати; узагальнення інформації у формах фінансової та статистичної звітності; організацію апарату бухгалтерії з обліку праці та її оплати» [2].

Під час реалізації вищезазначених завдань при раціональній організації обліку розрахунків щодо зарплати обов'язково потрібно провести оптимізацію методів ведення обліку розрахунків, правильно обрати форму та систему оплати праці, спланувати графік документообігу з оплати праці з чітко прописаними строками оформлення документів та зазначенням відповідальних працівників, й обов'язково зазначити дану інформацію у наказі про облікову політику суб'єкта господарювання.

1.2. Види і способи нарахувань та розрахунків з оплати праці

Ще нещодавно заробітна плата в дослідженнях науковців розглядалась суто як розподільча категорія, але вже зараз в умовах ринкових відносин вона «набуває характеру важеля цих відносин та має максимально сприяти підвищенню продуктивності праці, ефективності виробництва, розвитку трудового потенціалу та його конкурентоспроможності» [45]. При цьому «вартість та ціна робочої сили безпосередньо пов'язані із заробітною платою; її зміст та сутність в умовах переходу до ринкових принципів господарювання кардинально змінюються» [45].

Науковці сходяться на думці, що система організації оплати роботи повинна забезпечити реалізацію наступних завдань:

- «забезпечити роботодавцю прибутковість і конкурентоспроможність за рахунок ефективного використання трудових ресурсів та оптимального розподілу витрат на персонал» [20];
- «гарантувати працівнику своєчасну та повну виплату заробітної плати, яка забезпечить гідний рівень його життя й відповідатиме результатам виконаної роботи» [20].

В свою чергу М.Рябуха наголошує на головній вимозі щодо організації оплати праці – забезпечити необхідний рівень оплати праці з одночасним дотриманням на одиницю продукції принципу мінімізації витрат й зберегти гарантії підвищення зарплати працівнику у випадку збільшення ефективності діяльності підприємства.

Ключовими елементами організації оплати праці є: «система нормування праці, яка включає норми праці та нормативи праці; системи та форми оплати праці (погодинна, відрядна, комісійна, комбінована форми та їх системи)» [20]; «тарифна та безтарифна системи організації оплати праці; система стимулюючих виплат: премії, надбавки; система компенсаційних виплат: компенсації, доплати» [20].

Поглянемо на рисунку 1 на класифікацію форм й систем оплати праці.

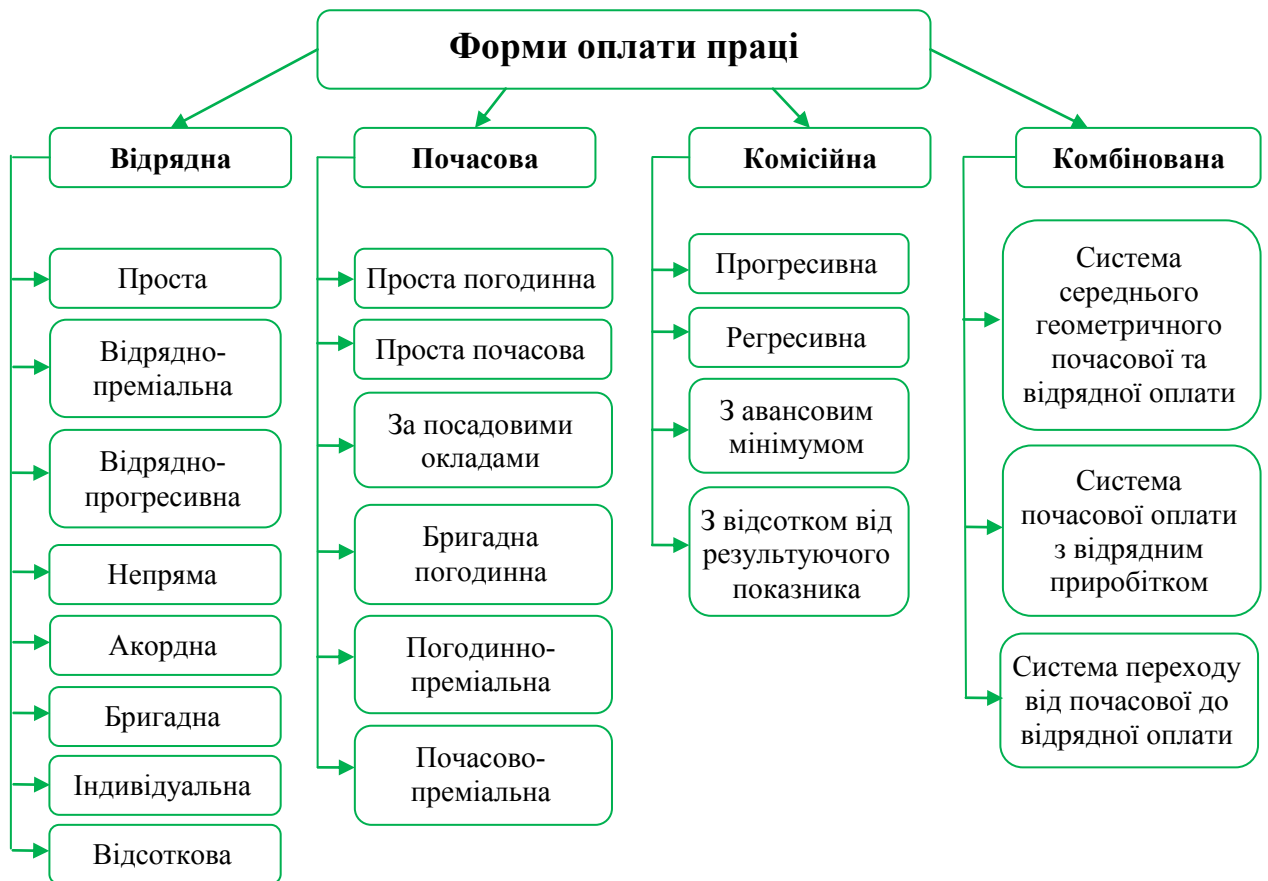


Рис. 1.1. Форми та системи оплати праці

В національній економіці найбільш поширені тарифні системи попри їх застарілість та наявність значних недоліків. В свою чергу безтарифні системи виступають більш сучасними й відповідно більш ефективними, але при цьому є менш застосовуваними на практиці.

Зазначимо, що тарифна система є «такою організацією оплати праці, яка передбачає диференціацію роботи (за складністю, інтенсивністю, відповідальністю, особливістю умов), урахування кваліфікації працівника та фінансових можливостей підприємства» [20].

Згідно Кодексу законів про працю статті 96 визначено, що «до складу тарифної системи входять тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифні ставки, професійні стандарти» [15].

Варто зазначити, що в промисловості найбільш поширеною є пряма відрядна і відрядно-преміальна оплата праці, і значно рідше зустрічаються відрядно-прогресивна та непряма відрядна системи. Також в залежності від форм організації в промислових суб'єктах користуються індивідуальною та

колективною оплатою праці. В свою чергу в аграрному секторі також часто можна зустріти відрядну та відрядно-преміальна системи оплати виконаних робіт.

Враховуючи вищесказане, погоджуємося з думкою Ладунки І.С. та Зажерило А.І., що «організація оплати праці складається з таких елементів як: система нормування праці, яка включає норми праці та нормативи праці» [20]; та «системи й форми оплати праці (почасова, відрядна, комісійна, комбінована форми та їх системи), тарифна та безтарифна системи, система стимулюючих виплат, система компенсаційних витрат» [20].

Багато хто вважає, що в малому бізнесі слід використовувати більш прості системи оплати праці. Але треба зазначити, що такий вибір багато в чому залежить від специфіки діяльності бізнесу: галузі, в якій працює підприємство, форми господарювання, місця провадження діяльності, обраної системи податкування. Також варто брати до уваги соціальні й психологічні чинники, відносини сформовані в колективі, чинники, що впливають на мотивацію, актуальні економічні фактори.

Обрану систему і форму оплати роботодавець повинен ретельно прописати в колективному договорі, генеральній чи галузевій угоді, положенні щодо преміювання, а окремі елементи прописують безпосередньо в контрактах чи договорах, укладених з працівниками.

Але все ж кожна окрема форма оплати має як свої недоліки так і переваги. Розглянемо їх за допомогою рисунку 1.2. Зазначимо, що вказані і недоліки, і переваги є не єдиноможливими і не обов'язковими в реалізації на кожному господарському суб'єкті, вони як можуть мати місце в господарстві, так можуть бути і взагалі відсутні чи мати часткове вираження в неповній мірі.

Враховуючи вищенаведене та прямого дозволу законодавства кожен роботодавець може самотужки обирати та розробляти як форми так і системи оплати праці в своєму бізнесі.

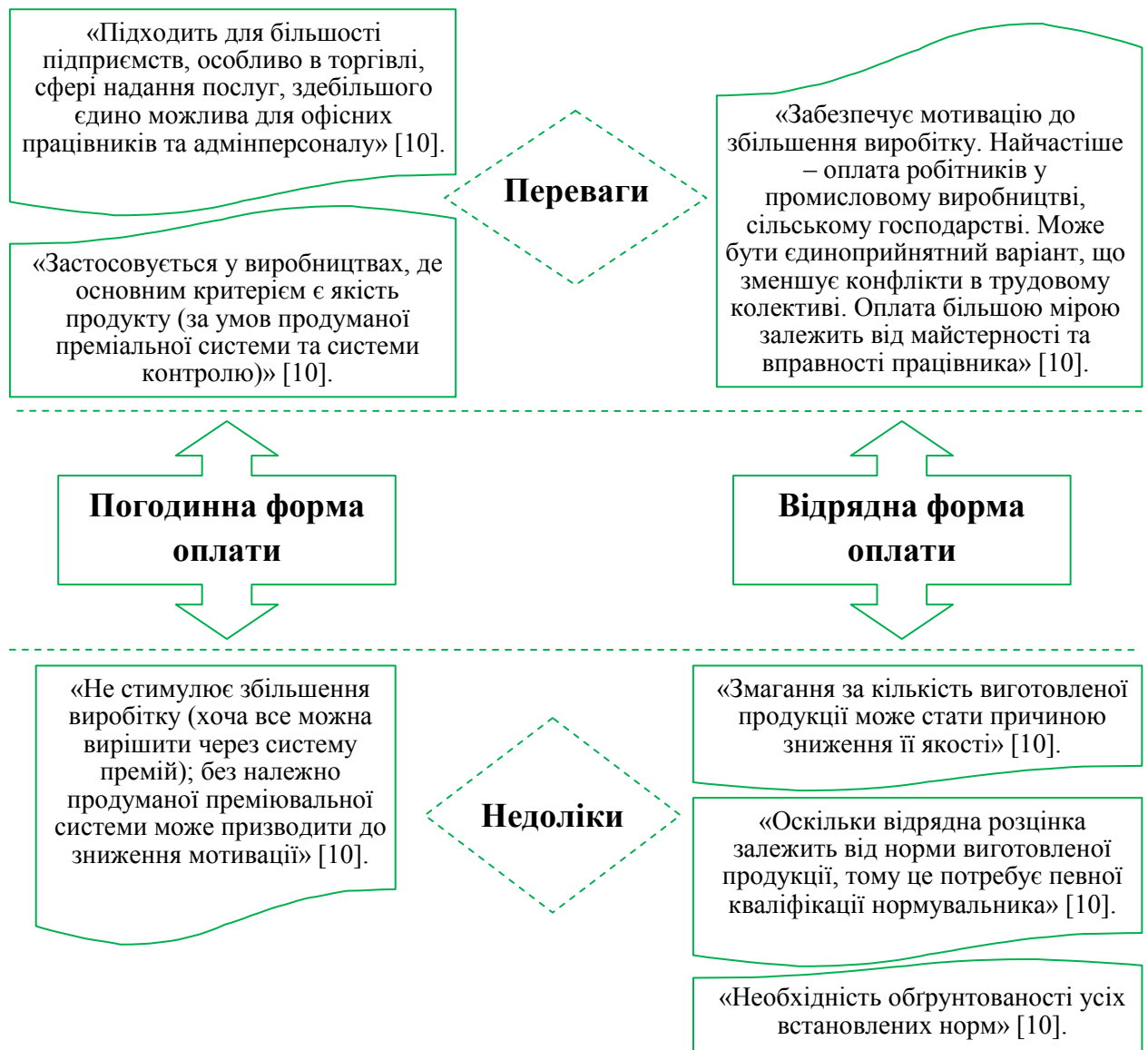


Рис. 1.2. Переваги та недоліки відрядної та погодинної оплати праці

При цьому реалізувати відповідні напрацювання в процесі формування системи оплати необхідно керуючись чітким регламентуванням та послідовністю, яку розглянемо в алгоритмі на рисунку 1.3. Відповідні вказані на рисунку елементи повинні стати основою відповідальним особам для оптимального рішення щодо обрання саме тої системи і форм оплати праці, які дали б найкращий ефект та стимулювання залучених працівників.

Всі ці напрацювання покликані надати можливість підприємству в особі його керівника забезпечити якісне планування і організацію оперативного та бухгалтерського обліку праці та її оплати.

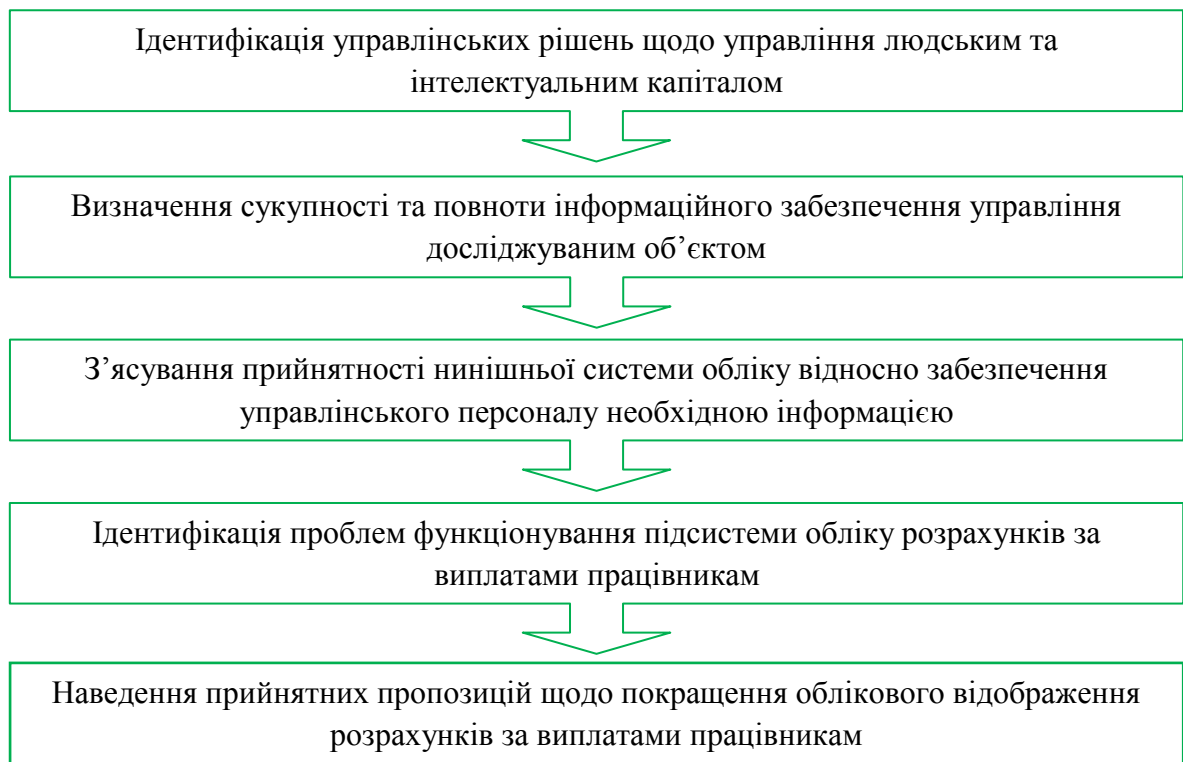


Рис. 1.3. Алгоритм формування системи оплати праці.

Всі розрахунки щодо оплачування роботи на підприємствах будь-яких форм власності й підпорядкування повинні відбуватися у певних відділах та по своїй сутності проводяться на певних етапах.

Окреслимо базову структуру відділів та завдань з організації розрахунків з оплати праці персоналу за допомогою побудованої схеми (рис. 1.4). Як бачимо з огляду на наведені завдання та структурну належність функціоналу частина обов'язків щодо деяких питань з обліку розрахунків оплати праці відведена відділу кадрів. Але тут варто зазначити, що на невеликому та навіть в деякій мірі середньому бізнесі майже всі функції лягають в обов'язки бухгалтерської служби, дуже часто просто у зв'язку з відсутністю відділу кадрів як окремого структурного підрозділу чи окремої посадової одиниці.

Тож, враховуючи елементи даної схеми та зазначене вище, погоджуємося з думкою Стукалової Ю.О. та Загорельської Т.Ю., що «однією з умов правильної організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є чітке документування всіх операцій та подій» [45].

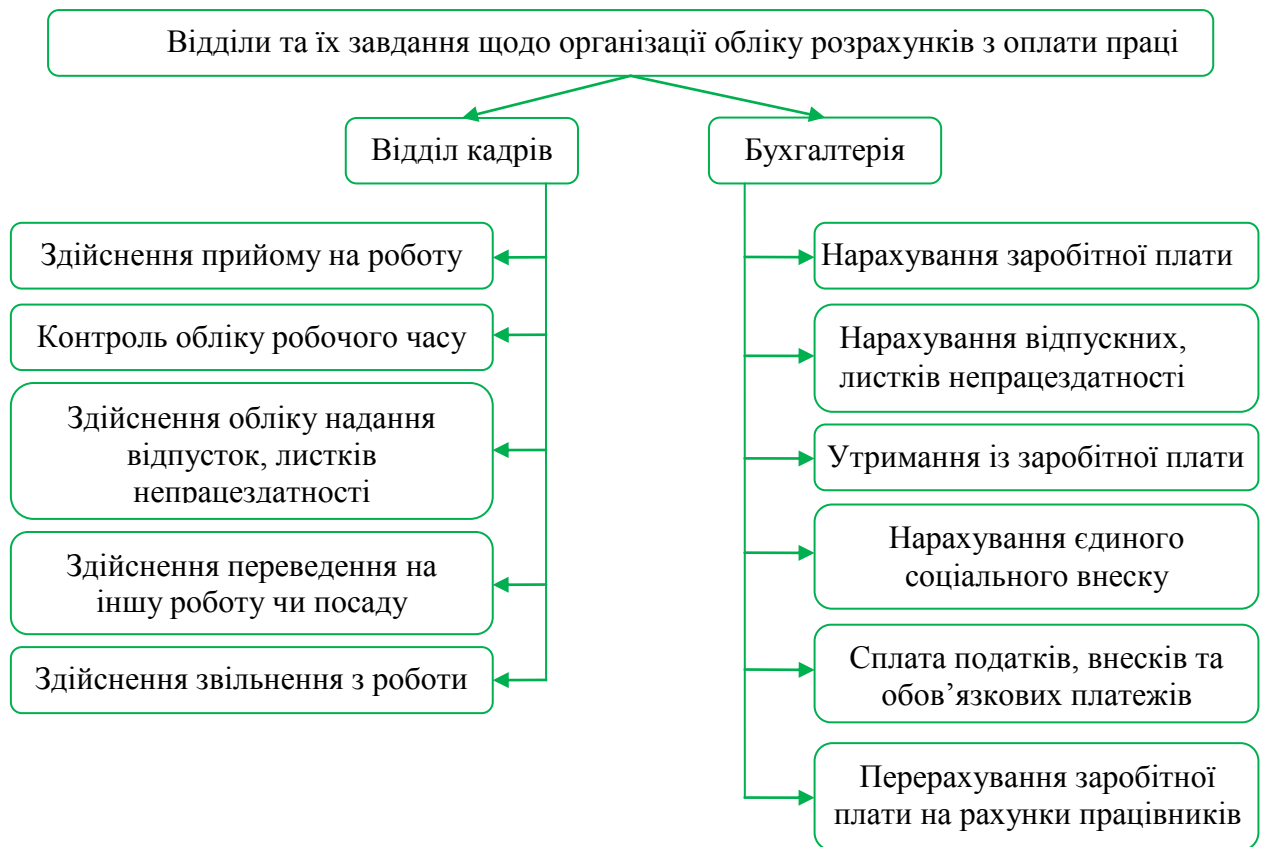


Рис. 1.4. Завдання відділів щодо організації розрахунків з оплати праці

Отже, «першим етапом організації обліку розрахунків із заробітної плати є облік особистого складу працівників, який організовується переважно відділом кадрів підприємства» [45].

Другим та, на нашу думку, можливо найбільш важливим етапом виступає формування самого обліку праці й документального обліку робочого часу працівників. На даному етапі обирають систему табельного обліку, розробляють відповідні внутрішні інструкції та механізм контролю за його виконанням. «Основним документом обліку використання робочого часу є табель, за допомогою якого отримують дані про фактично відпрацьований час, на підставі якого потім нараховується заробітна плата» [45]. Також не менш важливим етапом в організації обліку виступає обрання первинної документації, їх кількість та прогнозний час на їх заповнення. Базовим документом, «що регламентує розміри основної та додаткової заробітної плати, а також преміювання працівників та різні додаткові виплати, є Положення про оплату праці на підприємстві» [45].

Останнім етапом організації розрахунків з оплати праці можемо назвати безпосередньо виплату зарплати. Тут підприємство саме визначає строки виплати, банківські установи через які проводиться виплата, конкретний розмір авансу.

Не менш важливою складовою організації обліку є організація контролю, ключовим «завданням якого є систематичне спостереження за використанням фонду оплати праці, нарахуванням заробітної плати по кожному працівнику, а також термінами її виплати» [45].

А ось найважливішою, на нашу думку, проблемою організації даної ділянки є пошук механізму зацікавленості працівників, що забезпечуватиме максимально тісний зв'язок фактичного трудового внеску та відповідної оплати. І головне в такому пошук закрити дві основні задачі:

- кожна система має «спрямувати зусилля працівника на досягнення таких показників трудової діяльності, які забезпечать отримання необхідного роботодавцю виробничого результату - випуску потрібної кількості конкурентоспроможної продукції з найменшими витратами» [45];

- «кожна система оплати повинна давати працівнику можливість реалізації наявних у нього розумових та фізичних здібностей, домагання в робочому процесі повної самореалізації як особистості» [45].

Часто системи і форми, в тому числі зазначені на рис. 1.1, недостатньо сприяють покращенню ефективності господарюючих суб'єктів, і тому вони нерідко змушені шукати нетрадиційні методи організації оплати роботи. Більш-менш успішними можемо вважати впровадження гнучких безтарифних систем. «Гнучкими вони є тому, що система може трансформуватись практично під будь-які завдання оперативного планування та стимулювання» [45]. А безтарифні, бо «базові параметри зарплати (ставки, оклади, тарифи, мінімальні зарплати) визначаються з огляду на кон'юнктуру регіонального ринку праці, характер, цілі та завдання бізнесу, кадрову політику керівництва» [45]. З усіх «гнучких систем (преміювання «зірок», оплата комісійними, участь у власності) система оплати за досягнення

вимірюваних результатів (грошові, натуральні показники, кількість вкладеної праці) користується найбільшою популярністю» [45].

Разом з тим, варто зазначити, що в умовах сьогодення в Україні також впроваджуються гнучкі форми й системи оплати праці. «До гнучких форм і систем оплати праці слід віднести контрактну форму найму і оплати праці та участь працівників у прибутках» [20].

Якщо звернутися до зарубіжної практики, то «зарубіжні фірми для посилення мотивації працівників успішно використовують різні форми участі працівників у прибутках і створення робітничої власності» [20]. Такий досвід вказує, що «застосування такої форми приводить до додаткового приросту продуктивності праці. Це досягається завдяки більш тісній прив'язки працівників до результатів праці та до власності фірми» [20].

Цікаво, що «у західноєвропейських країнах одержали розповсюдження такі форми участі у прибутках: у ФРН – створення власності робітників шляхом відрахування зарплати, робітниче нагромадження і акціонерство персоналу» [20]; у Франції – «участь у прибутках через формування спеціального резерву участі з реалізацією прибутку підприємства і соціального партнерства» [20]; у Швеції – «формування робітничих фондів інвестування через відрахування від зарплати» [20].

Потрібно зазначити, що зрозуміле, чітке та справедливе розподілення частки прибутку поміж власниками, адмінпрацівниками, спеціалістами, фахівцями та робітниками є визначальним як стосовно формування соціально-психологічного клімату компанії, так і її процвітання загалом.

Можна дійти висновку, що в теперішніх реаліях за умови мінливої кон'юнктури при організації оплати праці потрібно впроваджувати принципово оновлені або нові форми та системи. Посеред всіх теперішніх форм організації оплати праці варто виділити, в першу чергу, погодинно-преміальну. Але поряд з типовими повинні впроваджуватися і більш гнучкі системи, зокрема контрактна та система участі працівників у прибутку. А якщо глибше проаналізувати, то варто звернути увагу на колективну форму

організації й оплати праці, а саме колективне стимулювання, що дає прямий зв'язок виробничо-фінансових, комерційних результатів суб'єкта господарювання з доходом працівника.

1.3. Правове регулювання організації обліку і аналізу розрахунків з оплати праці

Як вже було зазначено раніше, існують різні трактування і підходи до визначення поняття заробітна плата та оплата праці, хоча є думки і щодо тотожності цих понять та недоцільності приділення великої уваги пошукам подібностей чи відмінностей даних термінів. Пори це можемо зазначити достатню різносторонність у висвітленні поняття «заробітна плата» й відмінні підходи до нього в різних нормативних документах (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Висвітлення поняття «заробітна плата» в національних нормативних документах

Нормативний документ	Визначення
Законом України «Про оплату праці» [39]	«Заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [39, 15].
Кодекс законів про працю України [15]	
Податковий кодекс України [35]	Заробітна плата – це «основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом» [35].
Положення (стандарт) бухгалтерського обліку (ПСБО) 26 «Виплати працівникам» [29]	Поточні виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства) – «це виплати працівнику, які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу» [29].

Як бачимо за даними таблиці 1.1, термін «оплата праці» однозначно нормативно невизначено, але він напряду пов'язаний з організацією оплати праці й включає до себе заробітну плату.

Всі особливості, умови та параметри нарахування й виплати заробітної плати регламентується відповідним нормативно-правовим регулюванням. При цьому «підприємства самостійно встановлюють розміри, види, форми і системи оплати праці, а також інші можливі доходи працівників, які відповідно мають регулюватися чинним законодавством України» [2]. «Правове регулювання оплати праці здійснюється нормативно-правовими актами України, генеральними, галузевими та територіальними угодами, а також колективними і трудовими договорами» [2].

Регулюючими інструментами щодо заробітної плати є:

- інструменти держрегулювання: «встановлення мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці; оподаткування доходів працівників; використання системи індексації доходів» [2]; «компенсація працюючим заробітної плати; встановлення умов, розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, організацій, які фінансуються чи дотуються бюджетом» [2];
- «інструменти договірного регулювання: на національному рівні (генеральна угода); на галузевому рівні (галузева (міжгалузева) угода); на територіальному рівні (територіальна угода); на локальному рівні (колективний договір)» [2].

Сучасні події в Україні впливають не тільки на військово-політичну складову, а й суттєво на законодавчу сферу, зокрема й тих нормативних документів, що стосуються трудових відносин й оплати праці. Так у зв'язку з введенням воєнного стану в нашій державі «трудові відносини відтепер регулюються Законом України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [23]. Такі зміни зумовили потребу порівняти організацію відносин роботодавця та найманого працівника до воєнного стану та після його запровадження в нашій країні. Тут дозволимо собі скористатися науковою працею Мельничук М.О. та Горбунової І.Є. та розглянути рисунок 1.5 для порівняння організації

відносин до і після впровадження воєнного стану [23].

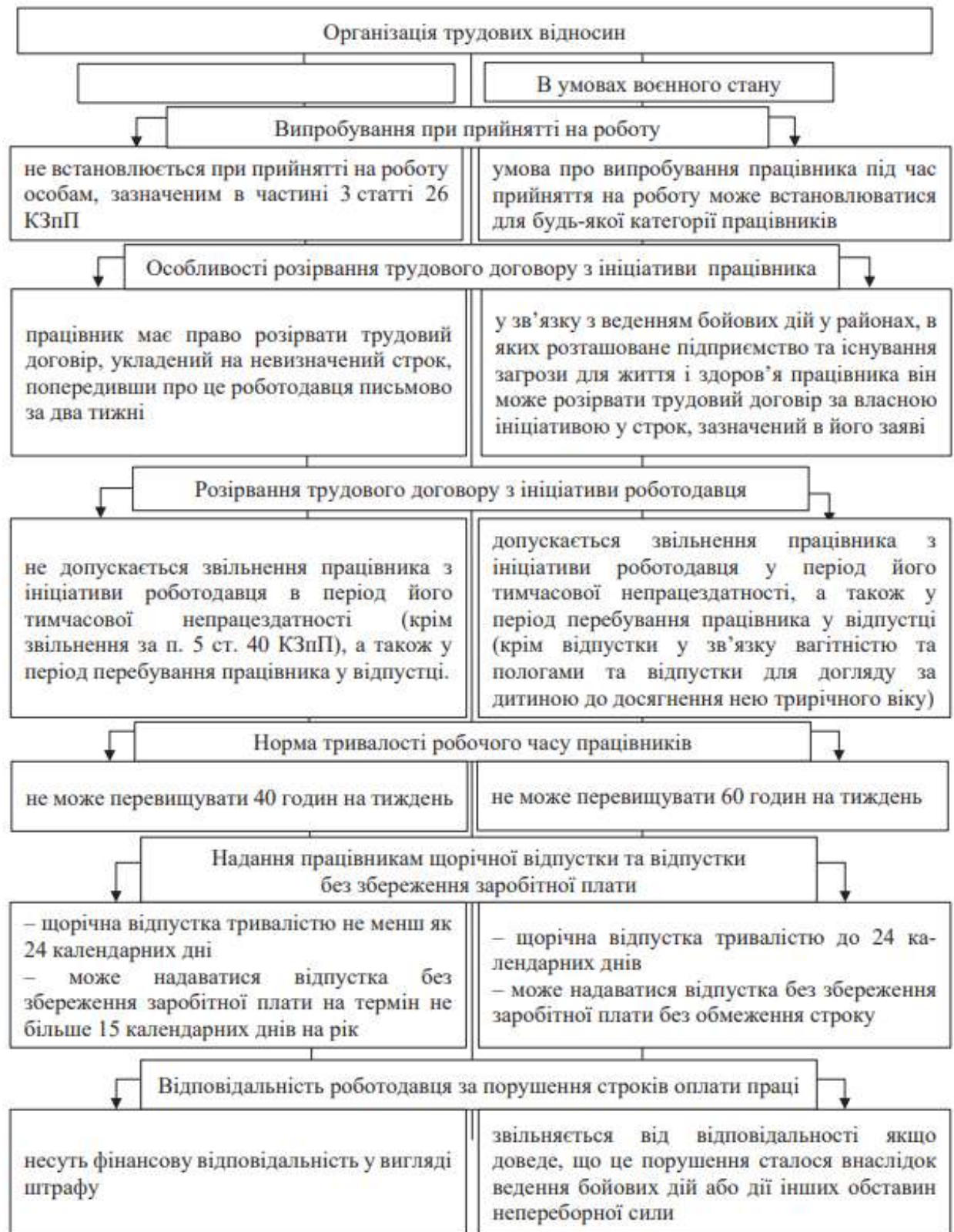


Рис. 1.5. «Порівняння організації трудових відносин до воєнного та в період воєнного часу» [23].

Отже, під час воєнного стану роботодавець, на відміну від звичайних трудових відносин, може встановлювати умови про випробувальний термін

будь-якій категорії співробітників. Також варто вказати на можливість розриву трудового договору особисто працівником за умови загрози життю чи здоров'я в бажані строки, на відміну від двотижневого попередження роботодавців за звичних умов.

В свою чергу роботодавець отримав право звільняти за власним рішенням співробітників під час лікарняних й відпусток, крім відпусток за доглядом за дітьми та вагітності.

Також даний закон значно збільшив обмеження в тривалості робочого тижня, зокрема коридор збільшився з 40 до 60 годин. Значні зміни відбулися у питанні відпусток, зокрема якщо до воєнного стану щорічна відпустка не могла тривати менше 24 днів, то під час такого стану її тривалість складає до 24 днів. Стосовно відпусток без збереження оплати, то тут взагалі зняті всі обмеження, попри те що раніше таких днів не могло бути більше 15.

Окремо слід звернути увагу на НП(С)БО 26 «Виплати працівникам», яке крім базового розуміння поняття «заробітна плата» також чітко регламентує елементи, що можуть бути віднесені до таких виплат. Так згідно Положення до розрахунків з оплати праці включено:

- «поточні виплати працівникам, до яких включають: заробітну плату за окладами та тарифами; інші нарахування з оплати праці» [29]; «виплата за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати» [29];

- «виплати під час звільнення працівника;
- виплати після закінчення трудової діяльності;
- інші виплати працівникам» [29].

Загалом на будь-якому підприємстві відносини між роботодавцем та робітником і відповідні розрахунки оформлюється значною кількістю різних документів. Головним з них є Положення про оплату праці, «в якому міститься порядок організації, вказуються розміри основної та додаткової заробітної плати, порядок преміювання працівників» [10].

В свою чергу Кодекс законів про працю «регулює трудові відносини

працівників із роботодавцями, згідно з яким підприємства можуть встановлювати єдиний порядок приймання, звільнення та переведення працівників на інші види робіт» [15].

За допомогою рисунку 1.6 представимо документальний супровід в обліку змін у складі співробітників підприємств.

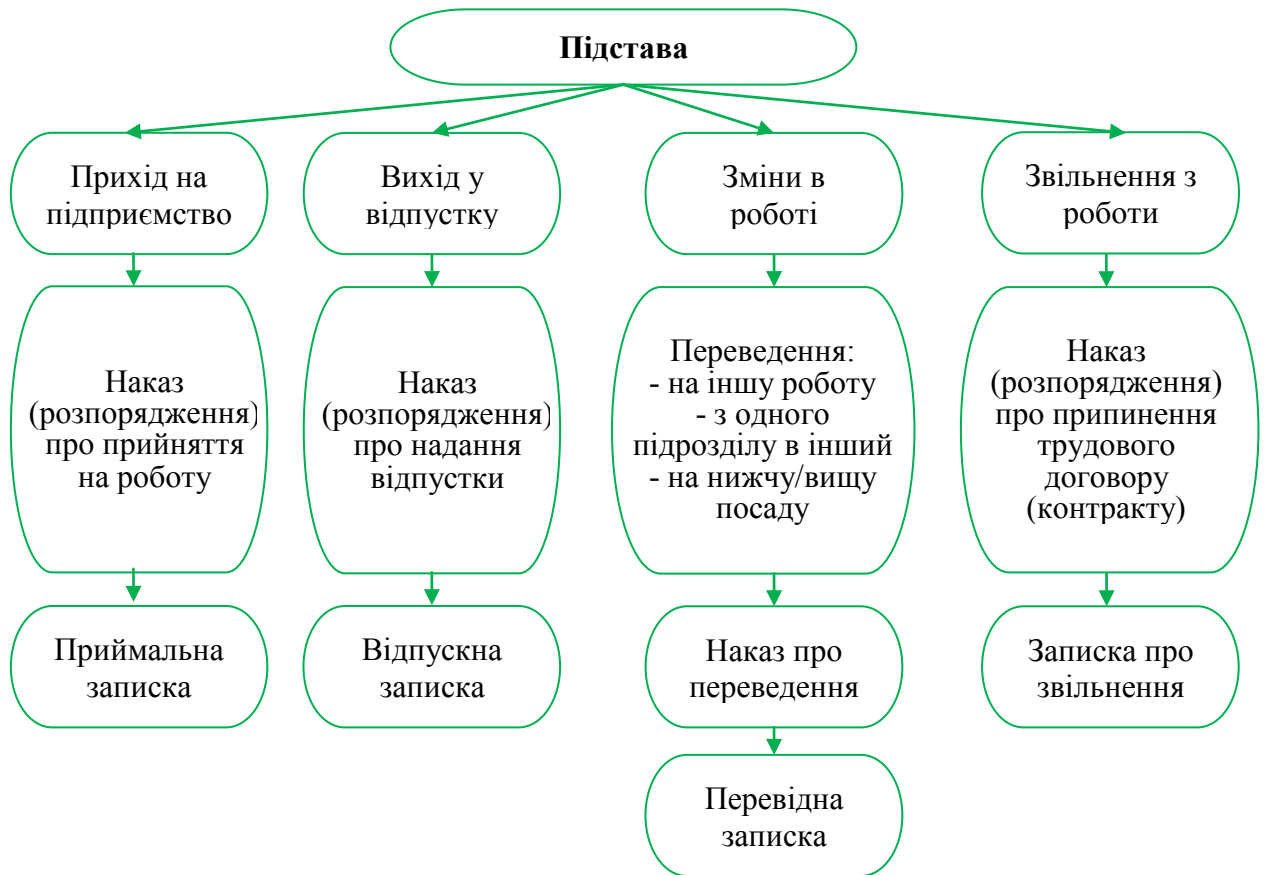


Рис. 1.6. Документальний супровід в обліку змін складу співробітників підприємств

Також виділимо Наказ держкомстату №489 від 5.12.2008 р., яким з початку 2009 року було «затверджені та введені в дію нові форми первинної облікової документації з питань обліку особового складу, використання робочого часу, розрахунків із заробітної плати» [19].

Висновки до розділу 1

В процесі розкриття першого розділу даної роботи було висвітлено економічну сутність оплати праці, окреслено основні складові організації процесу розрахунків з працівниками. Зокрема, зазначено що навіть базовий

закон окремо не має визначення поняття оплата праці і ототожнює його з поняттям заробітна плата. Так згідно Закону України «Про оплату праці», «заробітна плата – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [39].

Головним же документом, який «регламентує порядок організації оплати праці, порядок нарахування премій працівникам підприємства та розміри основної і додаткової заробітної плати, є Положення про оплату праці на підприємстві» [2]. В ньому міститься інформація про «штатний розклад працівників підприємства; системи і форми оплати праці; принципи і методи організації обліку оплати праці; компенсаційні виплати, надбавки і доплати; додаткові преміальні системи» [2].

Наголошено на головній вимозі щодо організації оплати праці – забезпечити необхідний рівень оплати праці з одночасним дотриманням на одиницю продукції принципу мінімізації витрат й зберегти гарантії підвищення зарплати працівнику у випадку збільшення ефективності діяльності підприємства.

Висвітлено ключові завдання організації обліку праці та її оплати, а також виділено та схематично винесено форми й системи оплати праці. Зазначено, що в національній економіці найбільш поширені тарифні системи попри їх застарілість та наявність значних недоліків. В свою чергу безтарифні системи виступають більш сучасними й відповідно більш ефективними, але при цьому є менш застосовуваними на практиці.

Згідно Кодексу законів про працю статті 96 визначено, що «до складу тарифної системи входять тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифні ставки, професійні стандарти» [15].

Багато хто вважає, що в малому бізнесі слід використовувати більш прості системи оплати праці. Але треба зазначити, що такий вибір багато в чому залежить від специфіки діяльності бізнесу: галузі, в якій працює підприємство, форми господарювання, місця провадження діяльності,

обраної системи податкування. Також варто брати до уваги соціальні й психологічні чинники, відносини сформовані в колективі, чинники, що впливають на мотивацію, актуальні економічні фактори.

Зазначено, що кожна окрема форма оплати має як свої недоліки так і переваги, які згруповано та схематично висвітлено. Також наголошено, що вказані і недоліки, і переваги є не єдиноможливими і не обов'язковими в реалізації на кожному господарському суб'єкті, вони як можуть мати місце в господарстві, так можуть бути і взагалі відсутні чи мати часткове вираження в неповній мірі.

Наведено алгоритм формування системи оплати праці, яким необхідно керуватись для чіткого регламентування та послідовності і стати основою відповідальним особам для оптимального рішення щодо обрання саме тої системи і форм оплати праці, які дали б найкращий ефект та стимулювання залучених працівників.

Окреслено з метою роз'яснення базову структуру відділів та завдань з організації розрахунків з оплати праці персоналу за допомогою побудованої схеми.

Вказано, що зрозуміле, чітке та справедливе розподілення частки прибутку поміж власниками, адмінпрацівниками, спеціалістами, фахівцями та робітниками є визначальним як стосовно формування соціально-психологічного клімату компанії, так і її процвітання загалом.

Дійдено висновку, що в теперішніх реаліях за умови мінливої кон'юнктури при організації оплати праці потрібно впроваджувати принципово оновлені або нові форми та системи. Посеред всіх теперішніх форм організації оплати праці варто виділити, в першу чергу, погодинно-преміальну. Але поряд з типовими повинні впроваджуватися і більш гнучкі системи, зокрема контрактна та система участі працівників у прибутку.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1. Фінансово-економічна характеристика товариства

Під час написання кваліфікаційної роботи були використані дані товариства з обмеженою відповідальністю «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» з міста Запоріжжя Запорізької області. Розпочинало товариство свою діяльність з оптової торгівлі, вже зараз також надає цілий спектр різних послуг. На підприємстві присутній обліковий відділ, що і допомогло обрати підприємство як базу практики, так у майбутньому і основою для дипломного дослідження. Саме дослідження охопило період 2019-2023 рр. Варто зазначити, що товариство було створено у 2019 році, тому базовий рік порівняння не завжди показовий у вигляді порівняльної бази.

На початку знайомства з показниками підприємства за традицією розглянемо майно та капітал ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП». В цілому майно, зміни в його структурі та показники динаміки є тим елементом, що впливає на формування оцінки та показує тенденції і стратегію розвитку підприємства. Відповідні дані товариства занесено в таблицю 2.1.

Потрібно відразу наголосити на значних стрибках в показниках, оскільки ще на початку 2019 року взагалі даного підприємства не існувало. Вхідний баланс товариства був достатньо скромний, оскільки при заснуванні підприємство ще шукало свою нішу діяльності і не хотіло робити великі вкладення в бізнес. Практично в першому повноцінному звітному році підприємство зіткнулося з впливом і наслідками світової пандемії, що не могло не відбитися і в нашій країні. Основну масу вкладень на початку діяльності товариство вкладало саме в оборотні активи, намагаючись прискорити їх оборотність на скільки це було можливо. Як результат цього бачимо зовсім незначне збільшення показника необоротних активів в період з 2019 по 2022 рік і значний ріст у 2023 році. Так, ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР

ГРУПП» розпочинало свою діяльність з показником необоротних активів 9,4 тис. грн., а вже за п'ять років вони зросли в 33 рази, хоча в грошовому еквіваленті це й досі не значні показники (312,5 тис. грн.).

Таблиця 2.1

Оцінка майна та капіталу ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП», тис. грн.

Види активів (майна) та пасивів (капіталу)	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відношення у % 2023 р. до 2019 р.
<i>Всього майна</i>	443,8	336,9	892,0	1679,5	2801,4	631,2
Необоротні активи	9,4	7,0	17,9	26,9	312,5	3324,5
Основні засоби	9,4	9,4	7,0	17,9	26,9	286,2
Оборотні активи	434,4	329,9	874,1	1652,6	2488,9	573,0
Запаси	6,7	6,3	11,7	17,6	68,6	1023,9
Поточна дебіторська заборгованість	326,0	247,7	781,1	949,6	2279,5	699,2
Гроші, їх еквіваленти та поточні фінансові інвестиції	84,3	62,0	64,3	465,3	125,3	148,6
Інші оборотні активи	17,4	13,9	17,0	220,1	15,5	89,1
<i>Всього капіталу</i>	443,8	336,9	892,0	1679,5	2801,4	631,2
Власний капітал	106,2	84,4	190,7	329,5	1833,7	1726,6
Зареєстрований (пайовий) капітал	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	100,0
Зобов'язання і за безпечення	337,6	252,5	701,3	1350,0	967,7	286,6
Довгострокові зобов'язання	-	-	599,7	-	-	-
Поточні зобов'язання	337,6	252,5	101,6	1350,0	967,7	286,6
Поточна кредиторська заборгованість	25,2	13,2	46,9	48,2	907,6	3601,6

Разом з тим грошове вираження оборотних активів було значно більше. У 2019 році в балансі значилося на 434,4 тис. грн. таких активів, левову частку яких займала дебіторська заборгованість, а саме 326 тис. Нічого не змінилося в структурі оборотних активів і в 2023 році: так само більшу частку займає дебіторка (2279,5 тис. грн.), і хоча у відносних показниках бачимо кратне зростання запасів на підприємстві, по факту їх вартість складає мізерні 68,6 тис. грн. Це ще раз підтверджує стратегію розвитку товариства, за якою воно максимально швидко перепродує товари,

намагаючись працювати як посередник, а не нагромаджуючи їх на складі, збільшуючи при цьому витрати на транспортування, логістику та зберігання.

Якщо поглянути на структуру капіталу, то тут слід звернути увагу на незмінну суму зареєстрованого капіталу у розмірі 50 тис. грн., при цьому за останній час спостерігаємо нарощення показнику власного капіталу більш ніж в 17 разів (не забуваємо при цьому про низьку порівняльну базу), який в 2023 році склав 1833,7 тис. грн. Також бачимо значні суми поточної кредиторської заборгованості, які показують що товариство не завжди поспішає розрахуватися зі всіма своїми постачальниками в швидкі терміни.

Безпосередньо оцінювання стану основних засобів проведемо за допомогою таблиці 2.2.

Знову ж таки звертаємо увагу на значне розходження показників у зв'язку з невеликими порівняльними даними. Так, відзначимо значні інвестиції 2023 року в основні засоби товариства, які перевищили всі попередні роки разом взяті. Ще на початок останнього досліджуваного періоду вартість ОЗ складала 57,2 тис. грн., то на кінець вона зросла до 5239 тис. грн. Це відразу вплинуло і на супутні показники, зокрема відбувся шалений річний приріст та значно зросли показник темпу зростання й темпу приросту.

Якісно змінився і коефіцієнт оновлення, який зріс з 9,64% у 2019 році до 98,9% у 2023 році. За собою він потягнув і розрахунковий період оновлення, який зменшився з 10,4 років до одного у 2023 р., що сам по собі дуже неочікуваний період для даного показника.

Коефіцієнт зносу має аналогічні характеристики з вищеописаними показниками. Так, на початок 2019 року його розмір складав 39,6%, то вже на початок 2023 р. 53,0%, але якщо поглянути на дані цього ж показника на кінець 2023 року, то він просто злетів і показав шалені показники зносу.

Загалом можна дійти висновку, що у 2023 році ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» здійснило набагато більше інвестицій в розвиток свого бізнесу через вкладення у основні засоби. Оскільки вони були значні, це

суттєво викривило аналітичні показники, тому найкраще буде їх аналізувати коли 2023 рік стане базовим для порівняння.

Таблиця 2.2

Оцінка руху та стану основних засобів ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП»

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відношення у % (відхилення, +; -) 2023 р. до 2019 р.
Вартість основних засобів на початок року	18,2	16,6	19,0	32,0	57,2	314,3
Надійшло за рік	1,6	0,8	13,0	25,2	5181,8	323862,5
Вартість основних засобів на кінець року	16,6	19,0	32,0	57,2	5239,0	31560,2
Нараховано амортизації за рік	1,6	3,2	2,1	16,2	4896,2	306012,5
Знос основних засобів:						
а) на початок року	7,2	8,8	12,0	14,1	30,3	420,8
б) на кінець року	8,8	12,0	14,1	30,3	4926,5	55983,0
Річний приріст (+) або зменшення (-), тис. грн.	-1,60	2,4	13,0	25,2	5181,8	5183,4
Темп зростання (зниження), %	91,21	114,5	168,4	178,8	9159,1	9067,9
Темп приросту (зменшення), %	-8,79	14,5	68,4	78,8	9059,1	9067,9
Коефіцієнт оновлення, %	9,64	4,2	40,6	44,1	98,9	89,3
Період оновлення (можливого повного вибуття), років	10,4	23,8	2,5	2,3	1,0	-9,4
Коефіцієнт розширення (розширеного відтворення), %	-100,0	300,0	100,0	100,0	100,0	200,0
Період обороту, років	10,9	5,6	12,1	2,8	0,5	5,0
Коефіцієнт зносу, %:						
а) на початок року	39,6	53,0	63,2	44,1	53,0	13,4
б) на кінець року	48,4	72,3	74,2	94,7	8 612,8	8564,4
Коефіцієнт придатності, %:						
а) на початок року	60,4	47,0	36,8	55,9	47,0	-13,4
б) на кінець року	51,6	27,7	25,8	5,3	-8 512,8	-8564,4

Так чи інакше, але основні засоби однозначно впливають на фінансові показники будь-якого бізнесу. Не стало винятком і досліджуване товариство. Розглянемо з допомогою таблиці 2.3 фінрезультати ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП».

Отже, відразу кидається в очі дванадцятиразове зростання чистого

доходу з 2354,1 тис. грн. у 2019 році до 29646,4 тис. грн. у 2023 році.

Таблиця 2.3

Фінансові результати діяльності

ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП», тис. грн.

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відношення у % 2023 р. до 2019 р.
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2354,1	3264,3	8300,8	5598,8	29646,4	1259,4
Операційні витрати, у тому числі:						
а) собівартість реалізованої продукції (товарів чи послуг);	2085,2	2699,3	7357,0	4606,9	19415,1	931,1
б) адміністративні витрати;	76,1	162,3	329,8	308,1	936,8	1231,0
в) витрати на збут;	-	-	-	-	-	-
г) інші операційні витрати.	130,8	321,4	390,4	403,4	6263,3	4788,5
Валовий прибуток (збиток)	268,9	565,0	943,8	991,9	10231,3	3804,9
Валовий прибуток (збиток) у % до чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів чи послуг)	11,4	17,3	11,4	17,7	34,5	302,1
Прибуток (збиток) від операційної діяльності	62,0	81,3	223,6	280,4	3035,3	4895,6
Фінансові та інвестиційні витрати	48,9	52,3	94,0	111,1	1201,8	2457,7
Фінансовий результат до оподаткування	13,1	29,0	129,6	169,3	1833,5	13996,2
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2,4	5,2	23,3	30,5	330,0	13996,2
Чистий прибуток (збиток)	10,7	23,8	106,3	138,8	1503,5	13996,2
Чистий прибуток (збиток) у % до чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	0,5	0,7	1,3	2,5	5,1	1111,4
Чистий прибуток (збиток) у % до валового прибутку (збитку)	4,0	4,2	11,3	14,0	14,7	367,8

Щодо втратної складової, то собівартість ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» також зросла більш ніж у дев'ять разів, з 2085,2 тис. грн. у 2019 році до 19415,1 тис. грн. у 2023 році. Відмітимо і пропорційне зростання адмінвитрат також у близько 12 разів. Суттєвими стали в товаристві інші операційні витрати і якщо в базовому періоді вони складали 130,8 тис. грн., то вже у 2023 році 6263,3 тис. грн., що майже в 48 разів більше.

З точки зору ефективного управління слід відзначити зростання

операційного прибутку з 62 тис. грн. до 3035,3 тис. грн. у 2023 р. В свою чергу чистий прибуток підприємства із скромних десяти тисяч гривень досяг півтора мільйони в останньому звітному періоді. Звісно це напряду вплинуло на розмір податку на прибуток сплаченого ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» до бюджету, який зріс з 2,4 тис. грн. до 330 тис. грн. вже у 2023 році.

Прибутковість підприємства в останній рік значно змінила показники фін стійкості товариства та не в останню чергу вплинули на рішення керівництва інвестувати в необоротні активи, що і було зазначено вище. Давайте поглянемо на формування оцінки фінстійкості товариства (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Оцінка фінансової стійкості ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП»

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відношення у % 2023 р. до 2019 р.
Коефіцієнт автономії	0,24	0,25	0,21	0,20	0,65	273,54
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	0,76	0,75	0,79	0,80	0,35	45,41
Коефіцієнт фінансування	0,31	0,33	0,27	0,24	1,89	602,37
Коефіцієнт фінансового ризику	3,18	2,99	3,68	4,10	0,53	16,60
Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів	1,00	1,00	0,24	1,00	1,00	100,00
Коефіцієнт структури залученого капіталу	-	-	0,86	-	-	-
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	96,80	77,40	772,50	302,60	1521,20	1571,49
Коефіцієнт забезпеченості оборотних коштів	0,22	0,23	0,88	0,18	0,61	274,28
Коефіцієнт забезпеченості запасів	14,45	12,29	66,03	17,19	22,17	153,48
Коефіцієнт маневреності власних оборотних коштів	0,73	0,68	0,08	1,31	0,06	8,01
Коефіцієнт реальної вартості майна	0,04	0,04	0,03	0,03	0,14	374,99
Коефіцієнт реальної вартості основних засобів у майні	0,02	0,02	0,02	0,02	0,11	526,66
Коефіцієнт накопичення амортизації	0,43	0,63	0,44	0,53	0,94	216,80
Коефіцієнт співвідношення оборотних і необоротних активів	46,21	47,13	48,83	61,43	7,96	17,23

Розпочнемо аналіз таблиці з показника автономії. Він в період з 2019-2023 рр. зріс у 2,73 рази, що є свідченням суттєвого збільшення частки власного капіталу в сумі інвестицій в товариство. Тут же означимо і обернений показник залученого капіталу, який з цей же період, як ми розуміємо, зменшився рівно на величину зростання коефіцієнту автономії, а саме з 0,76 до 0,35 у 2023 р.

За даними цієї ж таблиці бачимо, що на кожен залучену гривню в товариство припадає 1,89 гривень власних ресурсів, що дозволяє в шість разів знизити коефіцієнт фінансового ризику. Якщо у базовому 2019 році він був на рівні 3,18 грн., то вже у 2023 році сягнув 0,53 грн., що дозволяє менше залежати від кредиторів.

Коефіцієнт забезпеченості ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» оборотними коштами свідчить суттєве зростання цього показника, який в шість разів перевищує нормативне значення і в 2023 році склав 0,61, що у 2,74 рази більше базового року порівняння.

Як показує коефіцієнт забезпеченості запасами, з цим у товариства немає проблемних питань, оскільки з нормативність 0,5 маємо фактичні показники, які протягом всього періоду значно його перевищували і в 2023 році сягнув 22,17.

Дещо іншу тенденцію спостерігаємо з коефіцієнтом маневреності власних оборотних коштів. Зокрема за досліджуваний період бачимо суттєве його падіння з 0,73 до 0,06 у поточному році, пояснюється це значним зростанням власних оборотних засобів, при цьому безпосередньо грошових коштів на балансі товариства стало значно більше, але таке зростання було не пропорційним із зростанням оборотних активів загалом.

Показники частки основних засобів та оборотних фондів у майні також мають тенденції до зростання. Зокрема, коефіцієнт реальної вартості майна зріс з 0,04 до 0,14 у 2023 році, а такий же коефіцієнт ОЗ у майні збільшився із 0,02 до 0,11, що в п'ять разів більше за базовий період.

Негативні тенденції спостерігаємо щодо коефіцієнту накопичення

амортизації, оскільки товариство показує його зростання більш ніж вдвічі порівняно з 2019 роком, а саме з 0,43 до 0,94.

При цьому за рахунок суттєвого збільшення основних засобів в товаристві за останній рік, суттєво змінився коефіцієнт співвідношення оборотних активів до необоротних. Ще 2022 року він складав 61,43, а вже 2023 року цей показник досяг рівня 7,96, що є просто нетиповим стрибком такого показника.

Такі радикальні зміни не могли не вплинути на ліквідність й платіжну спроможність товариства. В таблиці 2.5 вже розраховані ключові такі показники. Розглянемо їх.

Для якісної оцінки даної таблиці всі розрахунки було поділено на три групи: показники ліквідності, показники оборотності й показники платіжної спроможності.

Ліквідність підприємства – цікавий показник, що показує здатність різних активів швидко погашати зобов'язання товариства. В даній таблиці активи розбито на три класичні групи ліквідності і найбільше зростання за п'ять років мали низько ліквідні активи (понад 10-тиразовий ріст), але з точки зору грошового вираження звісно найбільше виросли активи середньоліквідні, а саме з 343,4 тис. грн. до 2295 тис. грн.

Разом з тим варто відзначити відносно шалений ріст найбільш строкових зобов'язань, хоча в грошовому виразі сума 907,6 тис. грн. відносно всіх активів товариства не така значна, але при нормативному порівнянні з високоліквідними активами цей показник дійсно потребує реагування керівництва.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності в свою чергу знизився наполовину і в 2023 році склав 0,13, що нижче нормативного показника. При цьому проміжний коефіцієнт покриття та загальний коефіцієнт покриття показують добру динаміку і мають значення вище норми. Щодо коефіцієнту платіжної спроможності, то тут також спостерігаємо зростання, що і є цільовим завданням.

Таблиця 2.5

Оцінка ліквідності, платоспроможності та оборотності оборотних активів ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП», тис. грн.

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відношення у % (відхилення,+;-) 2023р. до 2019 р.
Високоліквідні активи (A1)	84,3	62,0	64,3	465,3	125,3	148,6
Середньоліквідні активи (A2)	343,4	261,6	798,1	1169,7	2295,0	668,3
Низьколіквідні активи (A3)	6,7	6,3	11,7	17,6	68,6	1023,9
Найбільш строкові зобов'язання (П1)	25,2	13,2	46,9	48,2	907,6	3601,6
Короткострокові зобов'язання (П2)	312,4	239,3	54,7	1301,8	60,1	19,2
Довгострокові зобов'язання (П3)	-	-	599,7	-	-	-
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,25	0,25	0,63	0,34	0,13	51,9
Проміжний коефіцієнт покриття	1,22	1,23	8,32	1,05	2,49	204,5
Коефіцієнт покриття (загальної ліквідності)	1,29	1,31	8,60	1,22	2,57	199,9
Коефіцієнт загальної платоспроможності	1,31	1,33	1,27	1,24	2,89	220,2
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2354,1	3264,3	8300,8	5598,8	29646,4	1259,4
Середньорічна вартість оборотних активів	411,0	382,2	602,0	1263,4	2070,8	503,9
Коефіцієнт обертання оборотних активів	5,7	8,5	13,8	4,4	14,3	249,9
Коефіцієнт завантаження оборотних активів	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	40,0
Тривалість одного обороту оборотних активів, днів	62,8	42,1	26,1	81,2	25,1	40,0

В оцінці показників обертання активів також прослідковується позитивна тенденція, оскільки даний коефіцієнт зріс майже у 2,5 рази. Паралельно бачимо значне зменшення завантаження оборотних активів, що також є цільовим показником, так у 2023 році в ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» коефіцієнт завантаження активів склав 0,07, на противагу 0,17 у 2019 року. Ще одним позитивним трендом товариства є суттєве скорочення одного обороту оборотних активів. Так у 2023 році середній такий оборот склав 25,1 день, а ще 2019 року він був на рівні 62,8 дня, що демонструє пришвидшення у два з половиною рази.

Оцінку вже ділової активності ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» проведемо за даними додатку А.

Дані таблиці додатку А вказують на зростання всіх ключових аналітичних показників, що й не дивно враховуючи, що саме 2019 року було засноване підприємство. Але тут слід звертати увагу саме на різний темп зростання відповідних показників. І якраз на показники обертання суттєво впливає головна специфіка діяльності підприємства – оптова торгівля, та підхід керівництва, за яким воно намагається всі крупні замовлення не розривати в часі з оплатою.

Якщо поглянути на комплексну оцінку фінстану ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП», то варто зауважити якісні інтегровані показники діяльності за всіма роками дослідження, які коливалися з 8,53 у 2019 до 9,10 у 2023 році. Всі вони підпадають під рейтинг А фінансового стану. Попри це є окремі напрямки, де є що покращувати. Зокрема, спираючись на сформовані рейтинги, слід звернути увагу на показники рентабельності продажу та зносу основних засобів.

Отже, як показують показники діяльності ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП», досліджуваний суб'єкт достатньо вміло за час свого існування управляє бізнесом, більшість трендів мають позитивну динаміку, тому можемо очікувати на позитивний фінансовий результат і в наступних роках.

2.2. Характеристика організації роботи бухгалтерських служб й оцінка основ облікової політики

Дослідження організації обліку на підприємстві важлива складова в якісному оцінюванні та формуванні оптимізаційних рекомендацій щодо формування облікового апарату вцілому та перерозподілу його функціональних обов'язків. Розглянемо характеристику організації роботи бухгалтерської служби ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП».

Для цього спочатку слід окреслити поняття «облікова політика - це сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для ведення бухгалтерського обліку, складання та подання фінансової звітності» [38].

Ключова ціль облікової політики – «встановити найвигідніші для конкретного підприємства методи обліку та на їх підставі скласти фінансову звітність, що відповідає встановленим якісним характеристикам» [38]. Отже, «підприємство має обирати принципи, методи і процедури обліку так, щоб достовірно відобразити фінансовий стан і результати своєї діяльності та забезпечити зіставність фінансових звітів» [38].

В досліджуваному товаристві весь спектр облікових функцій виконується в централізованій бухгалтерії в місці Запоріжжі в головному офісі. Облікові функції розподілені за сегментами обліку поміж двох відповідальних осіб. Головному обліковцю окреслено основне завдання – вчасна і якісна подача фінзвітності. Зрозуміло, що на сьогодні проста подача регламентованих фінзвітів не є повним спектром функцій. Загалом в нього входить і різна податкова звітність, і статистична, і звітність пов'язана із виплатами працівникам. Головний обліковець ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» також відповідає за організацію облікової політики, хоча, необхідно зазначити, цю відповідальність він розділяє з керівником товариства.

Оскільки базовою метою ведення обліку є «отримання інформації для прийняття управлінських рішень та оцінки фінансового стану підприємства та результатів його діяльності, а також надання користувачам повної, правдивої необхідної інформації» [22], то звідси випливає і ключова вимога до головбуха – дотримання чинного законодавства, таймінг в подачі звітів, коректність і достовірність даних.

До основного функціоналу головного обліковця досліджуваного товариства також відноситься процес розрахунку амортизації, розподілу загальновиробничих витрат, відображення капітальних витрат. Сюди слід додати контроль за списанням запасів, контроль за формуванням початкової

вартості необоротних активів, контроль процесу нарахування й виплати заробітної плати.

Також варто зазначити, що головний обліковець включений керівником в усі перевіряючі комісії товариства.

При цьому інший бухгалтер товариства відповідає за документальним відображенням заготівлі запасів товариства, відображення процесу реалізації, рознесення операції по касі та щодо банківських розрахунків з контрагентами, слідкуванню за виконанням договірних зобов'язань, нарахування заробітної плати та супроводжуючих платежів, оприбуткуванням товарів, відображення в обліку робіт і послуг, відображення поточних витрат, що виникли в процесі господарської діяльності.

На підприємстві немає окремих посад економіста, фінансиста, логіста чи секретаря-діловода. Всі їх функції виконують бухгалтери. Відповідно формування поточних оперативних даних для управління також лягає по кожному відповідальному за відповідними сегментами.

Технічно облік поточної діяльності товариство провадить з застосуванням автоматизованої форми «BAS Бухгалтерія». Хоча достатньо багато інформації для оперативного обліку для управлінських потреб в товаристві збирають та аналізують з використанням Microsoft Office Excel у вигляді таблиць з потрібною керівництву структурною побудовою.

Тут варто вказати, що ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП», як і дозволяє законодавство, самостійно визначило для себе параметри облікової політики, вибрало форму бух обліку, обрало технологію обробки зібраних даних, окреслило правила документообігу.

Всі ключові аспекти облікової політики ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» встановлено у відповідному наказі по товариству, затвердженого керівником і завіреного підписом як його, так і головного бухгалтера. Можемо сказати, що даний наказ вже неодноразово був змінений у відповідності до розвитку товариства та до нових вимог щодо формування

облікової інформації. Хоча варто зазначити, що достатньо необхідної деталізації за окремо визначеними ділянками обліку цей наказ все ж не має.

Зрозуміло, що в забезпеченні успіху товариства не останню роль грає чіткий механізм обліку всіх господарських процесів, який являє собою не тільки фіксування операцій господарювання, а й етапи переміщення документів, де ці операції зафіксовані.

Тут варто зауважити, що графік документообігу товариства не найоптимальніший і якісного відображення руху документів на всіх ділянках в ньому не відображено.

Отже, в досліджуваному товаристві варто деталізувати Наказ про облікову політику як мінімум щодо окремих робочих ділянок. Крім цього відсутність в товаристві Положення про бухгалтерську службу не дозволяє узагальнити організаційні аспекти та якісно її регулювати.

2.3. Організація та документальний супровід обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

Оплата праці безперечно один з базових процесів підприємства, а розрахунки, що його супроводжують є на кожному без винятку суб'єкті господарювання. Якісно організувати розрахунки з працівниками одна з гарантій ефективних трудових відносин. Цей процес охоплює кілька основних етапів. Разом з тим, кожне підприємство по-своєму бачить процес організації даної ділянки, і відповідно маємо достатній перелік організаційних аспектів, попри суттєву регламентованість відповідного процесу.

В умовах господарювання ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» питанням організації обліку розрахунків з працівниками приділяється значна увага, попри це постійно знаходиться поле для вдосконалення цієї ділянки.

Загалом початок обліково-інформаційного забезпечення процесу

розрахунків з працівниками починає наповнюватися з моменту прийняття особи на роботу. Саме в першому документі вказується хто прийшов на роботу, на яку посаду, за яким тарифом чи окладом, з якого терміну, і т.п. Як вже було зазначено, в товаристві окремого відділу кадрів для цього не передбачено, всім займається бухгалтерія, зокрема за кадровим обліком несе відповідальність головбух, але за формування Наказу про прийняття й внесення первинної інформації в документи відповідає звичайний бухгалтер. В першому розділі вже було схематично показано документальний супровід в обліку змін у складі співробітників товариства, зараз же візуалізуємо перелік первинних документів з обліку заробітної плати (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Первинна документація з обліку нарахування й виплати заробітної плати

Категорія документа	Назва документа	Призначення
Облік робочого часу	Табель обліку використання робочого часу	Фіксує фактично відпрацьований час працівників
	Графік змінності	Планує та контролює робочі зміни
Нарахування заробітної плати	Розрахунково-платіжна відомість	Відображає деталізацію зарплати: нарахування, утримання, підсумкові суми
	Розрахунковий листок	Повідомляє працівника про його нарахування та утримання
	Наказ (розпорядження) про преміювання	Встановлює підставу для виплати премії
	Накопичувальні відомості	Узагальнюють дані для нарахувань (понаднормова, відрядна праця тощо)
Додаткові виплати	Лікарняний лист	Є підставою для нарахування виплат у разі тимчасової непрацездатності
	Заява на відпустку	Служить підставою для розрахунку відпускних
	Наказ про відрядження	Підстава для компенсації витрат під час відрядження
Податкові та соціальні утримання	Звітність до органів (форма № 1ДФ, ЄСВ-звіт)	Забезпечує облік і сплату податків та соціальних внесків
Виплати заробітної плати	Платіжна відомість	Фіксує факт виплати зарплати готівкою
	Платіжна інструкція	Використовується для виплати заробітної плати через банківські перекази

Загалом ця таблиця допоможе, на нашу думку, структурувати процес обліку, а також легше контролювати всі особливості нарахування і виплати

заробітної плати.

До речі, враховуючи побудову таблиці, напевне слід також згадати особливі розрахунки, до яких належать виплати під час скорочення, вихідної допомоги, доплати за нічні зміни, компенсації за затримку зарплати тощо.

Маючи більше уявлення щодо процесу обліку розрахунків з працівниками виникає потреба в побудові схеми організації обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Схема організації обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці.

Дана схема в першу чергу потрібна для того, щоб забезпечити ефективність, прозорість і точність у цьому надважливому процесі. Ось кілька ключових причин:

- упорядкування процесів: схема дає чітке розуміння, які етапи включає процес, які документи потрібні, і хто за що відповідає; допомагає уникнути хаосу, дублювання або пропуску важливих дій.

- забезпечення законності: допомагає дотримуватися чинного законодавства щодо оплати праці, податкових відрахувань і соціальних внесків; у разі перевірки контролюючими органами така схема обліку демонструє прозорість і коректність дій підприємства.

- покращення внутрішнього контролю: забезпечує розподіл обов'язків між працівниками, зменшуючи ризик помилок або зловживань; полегшує моніторинг виконання облікових завдань і контроль за своєчасністю виплат.

- підвищення ефективності роботи: полегшує навчання нових працівників бухгалтерії або відділу кадрів; автоматизує або спрощує облік завдяки впровадженню чітких інструкцій і використанню спеціалізованого програмного забезпечення.

- покращення комунікації між відділами: зв'язує роботу відділів кадрів, бухгалтерії, керівництва та податкових органів; визначає послідовність дій і формат обміну інформацією між ними.

- прозорість для працівників: надає працівникам можливість розуміти, як розраховується їхня заробітна плата; забезпечує довіру між роботодавцем і працівниками завдяки відкритості.

- запобігання фінансовим ризикам: допомагає уникати штрафів, пов'язаних із порушеннями трудового або податкового законодавства; знижує ризик фінансових втрат через помилки в нарахуваннях чи затримки виплат.

Загалом, схема організації обліку заробітної плати створює міцну основу для чіткої та законної роботи підприємства, підвищуючи як ефективність внутрішніх процесів, так і лояльність працівників.

Можемо сказати, що безпосередньо організація облікового процесу розпочинається з моменту передавання первинного документу в бухгалтерію, на основі якого вже формуються електронний документ в «BAS Бухгалтерії» та Microsoft Excel. Як би не дивно це виглядало, але досліджуване товариство досі проводить окремо паралельний розрахунок в Excel всіх нарахувань та утримань пов'язаних із оплатою праці.

Розглянемо за допомогою рисунку 2.2 етапи документального супроводу обліку оплати праці.

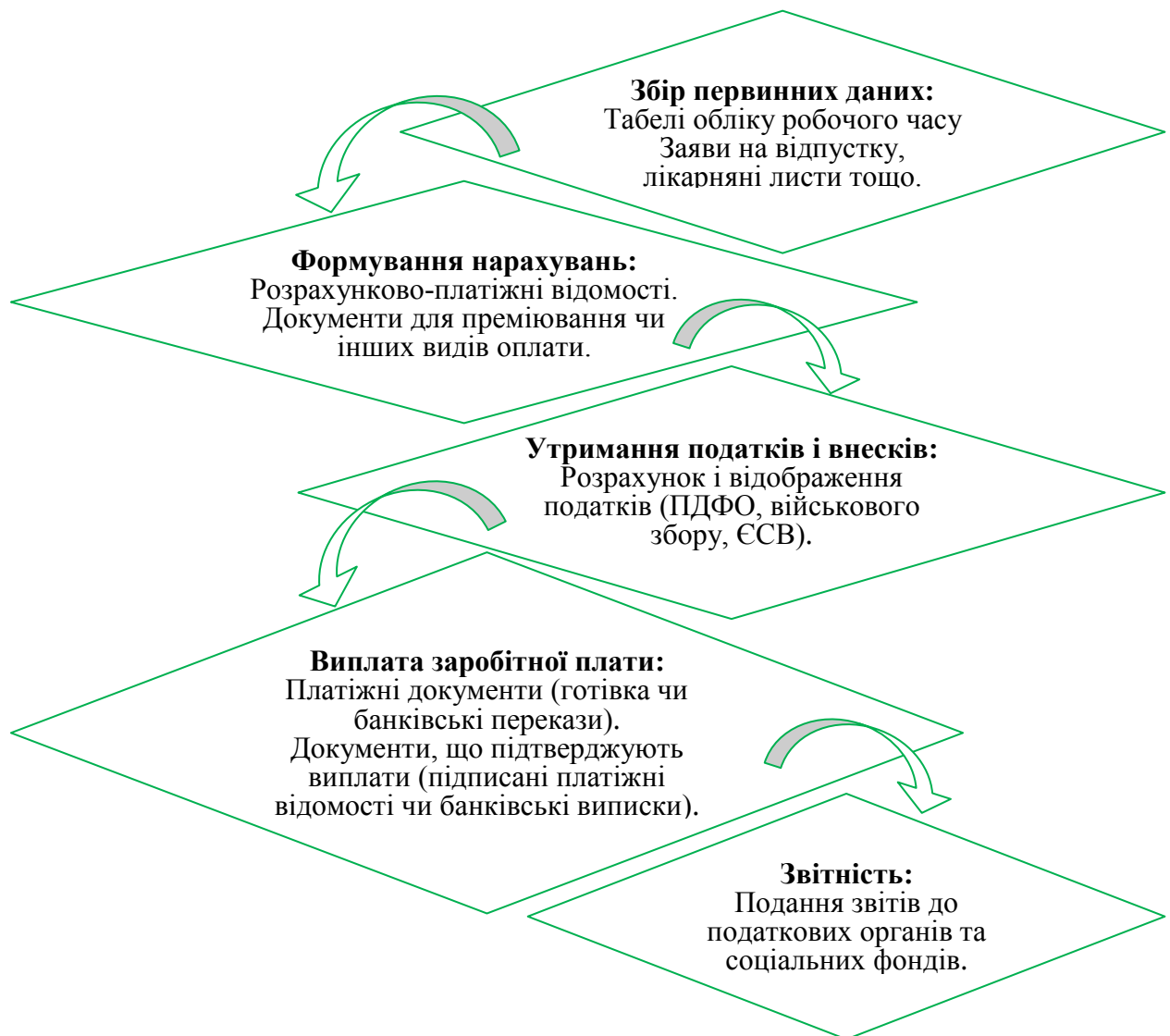


Рис. 2.2. Етапи документального супроводу обліку розрахунків з оплати праці.

Документальний супровід є основою правильного функціонування обліку зарплати та взаємодії підприємства із працівниками і державними

органами.

Разом зі знайомством з документами обов'язково слід звернути увагу на організацію документообігу даного сегменту обліку. Зокрема звертаємо увагу на порядок зберігання документів (умови та терміни зберігання відповідно до законодавства); електронний документообіг (використання спеціалізованого програмного забезпечення для обліку заробітної плати, таких як BAS чи M.E.Doc); архівація документів (систематизація архівів для забезпечення доступу до документів у разі потреби).

2.4. Напрямки покращення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

В реаліях кожного підприємства питання вдосконалення організації обліку з оплати праці є безумовно актуальним, адже ефективний облік цього сегменту є важливим елементом управління персоналом й забезпеченням справедливої компенсації працівників. А правильно налаштований процес обліку допомагає підтримувати на необхідному рівні мотивацію працівників, забезпечує прозорість та допомагає в подальшому уникнути конфліктів.

Спробуємо окреслити основні напрямки покращень організації обліку розрахунків з оплати праці в умовах функціонування досліджуваного ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП».

Оптимізація документообігу кожного товариства, в першу чергу, повинна базуватися на переході на електронний документообіг, що супроводжується використанням електронних підписів, хмарних систем для обміну документами. Це скорочує використання паперових документів через впровадженню електронних табелів обліку робочого часу, заяв на відпустку тощо. Сюди ж можемо віднести і систематизацію архівів для швидкого доступу до історичних даних.

Не в останню чергу слід звернути увагу на формування чіткого графіку

документообігу обліку розрахунків з працівниками. Зокрема, під час дослідження був сформований як пропозиція до використання такий графік (додаток Б), який допоможе чітко організувати процес документообігу для обліку розрахунків з працівниками, забезпечивши своєчасне виконання кожного етапу.

Зрозуміло, що не може бути на рівні електронного документообігу бізнесу без якісних облікових програм. Щодо цього в товаристві все добре і для автоматизації розрахунків використовують BAS та M.E.Doc.

Тут варто сказати, що в багатьох підприємств існує проблема інтеграції даних між відділом кадрів та обліковою частиною. Усунення даного моменту дозволяє скоротити ручне введення даних по кожному співробітнику, особливо під час початкового накопичення обома відділами персоніфікованої інформації. В ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» це не є проблемою, оскільки окремого відділу кадрів немає, а весь функціонал лягає на плечі головного обліковця. При чому за рахунок використання сучасних програм застосовується функція автоматизації для нарахування зарплати, податків, соціальних внесків і підготовки звітів.

Окремо зауважимо щодо вічного питання підвищення кваліфікації персоналу, оскільки світ не стоїть на місці - змінюється законодавство, на ринок виходять нові програмні продукти, що вимагає навчання як обліковців так і кадровиків через регулярні тренінги, підвищення правової грамотності через ознайомлення з актуальними нормами податкового і трудового законодавства, обмін досвідом і передовими практиками через проведення семінарів і зустрічей із колегами.

Окремим актуальним питанням є поліпшення системи обліку робочого часу, зокрема за допомогою впровадження електронних систем табелювання, а саме використання сучасних технологій (сканери відбитків пальців, RFID-картки, програми для віддаленого обліку часу). Зрозуміло, що це більше пропозиції і рішення для великого та, можливо, середнього бізнесу, та все ж дані технології зайвими не будуть і на малих підприємствах. Вони

дозволяють мати чіткі оптимізовані графіки змінності, запобігати понаднормовій роботі без оплати, проводити аналіз ефективності використання робочого часу для моніторингу продуктивності.

Рано чи пізно кожне підприємство доходить до удосконалення методів розрахунку, а саме: покращення системи мотивації (розробка гнучких схем нарахування зарплат, премій та бонусів для стимулювання продуктивності); планування бюджету (забезпечення достатніх резервів для своєчасних виплат); індексація зарплати (впровадження механізмів регулярного перегляду зарплат відповідно до інфляції).

Напевне вже буденним є забезпечення прозорості для працівників, що можливо досягти розрахунковими листками (для надання детальної інформації про нарахування та утримання зарплати), зворотним зв'язком (створенням механізмів для звернень працівників із питань, пов'язаних із оплатою праці) та регулярних роз'яснень (проведення інформаційних зустрічей або надсилання розсилок про зміни в системі оплати).

Важливим моментом організації обліку розрахунків з працівниками є систематичне врахування змін у законодавстві, через швидку адаптацію (швидке внесення змін до облікових процедур у разі змін у податковому чи трудовому законодавстві) та консультації з експертами (залучення юристів і податкових консультантів для забезпечення відповідності закону).

Не забуваємо і про забезпечення конфіденційності. Захист даних через використання захищених серверів, паролів і шифрування для запобігання витоку інформації та обмеження доступу через надання доступу до зарплатних даних лише уповноваженим особам.

Застосування цих напрямків дозволить підприємству підвищити ефективність обліку, зменшити ймовірність помилок, покращити мотивацію персоналу та забезпечити відповідність законодавчим вимогам.

Висновки до розділу 2

Під час проведення комплексної оцінки фінстану ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» зауважено якісні інтегровані показники діяльності за всіма роками дослідження. Всі вони підпадають під рейтинг А фінансового стану і коливалися з 8,53 у 2019 до 9,10 у 2023 році. Показники діяльності в цілому свідчать, що товариство достатньо вміло управляє бізнесом, більшість трендів мають позитивну динаміку, тому можемо очікувати на позитивний фінансовий результат і в наступних роках. Попри це є окремі напрямки, де є що покращувати. Зокрема, спираючись на сформовані рейтинги, слід звернути увагу на показники рентабельності продажу та зносу основних засобів.

В досліджуваному товаристві весь спектр облікових функцій виконується в централізованій бухгалтерії, які розподілені за сегментами обліку поміж двох відповідальних осіб. Задля висвітлення первинних документів з обліку оплати праці товариства їх всі було згруповано та занесено в таблицю, що допоможе структурувати процес обліку та легше контролювати всі особливості нарахувань і виплат працівникам.

Також побудовано схему організації обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці з метою забезпечити ефективність, прозорість і точність у цьому надважливому процесі. Дана схема створює міцну основу для чіткої та законної роботи підприємства, підвищуючи як ефективність внутрішніх процесів, так і лояльність працівників.

Сформульовано етапи документального супроводу обліку оплати праці в товаристві та сформовано на їх основі відповідну схему.

Розглянуто організацію документообігу даного сегменту обліку, зокрема: порядок зберігання документів (умови та терміни зберігання відповідно до законодавства); електронний документообіг (використання спеціалізованого програмного забезпечення для обліку заробітної плати, таких як BAS чи М.Е.Дос); архівацію документів (систематизація архівів для

забезпечення доступу до документів у разі потреби).

Визначено, що оптимізація документообігу товариства повинна базуватися на переході на електронний документообіг, що супроводжується використанням електронних підписів, хмарних систем для обміну документами. Це скорочує використання паперових документів через впровадженню електронних табелів обліку робочого часу, заяв на відпустку тощо. Сюди ж можемо віднести і систематизацію архівів для швидкого доступу до історичних даних.

Сформовано для формування чіткого документообігу обліку розрахунків з працівниками графік, який допоможе чітко організувати даний процес, забезпечивши своєчасне виконання кожного етапу.

Через зміни законодавства та впровадження нових програмних продуктів запропоновано проходити навчання як обліковців так і кадровиків через регулярні тренінги, підвищення правової грамотності через ознайомлення з актуальними нормами податкового і трудового законодавства, обмін досвідом і передовими практиками через проведення семінарів і зустрічей із колегами.

Поліпшення системи обліку робочого часу можливе через впровадження електронних систем табелювання, а саме використання сучасних технологій (сканери відбитків пальців, RFID-картки, програми для віддаленого обліку часу). Вони дозволяють мати чіткі оптимізовані графіки змінності, запобігати понаднормовій роботі без оплати, проводити аналіз ефективності використання робочого часу для моніторингу продуктивності.

Забезпечення прозорості для працівників можливо досягти розрахунковими листками (для надання детальної інформації про нарахування та утримання зарплати), зворотним зв'язком (створенням механізмів для звернень працівників із питань, пов'язаних із оплатою праці) та регулярними роз'ясненнями (проведення інформаційних зустрічей або надсилання розсилок про зміни в системі оплати).

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ КОНТРОЛЮ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Аналіз показників з оплати праці на підприємстві

Аналіз оплати праці на підприємстві та показників пов'язаних з нею проводиться, в першу чергу, задля оцінювання ефективності використання трудових ресурсів, визначення резервів оптимізації витрат з оплати праці й прийняття керівниками відповідних рішень.

О.Ф. Томчук у своїй праці зазначає, що «аналіз операцій з оплати праці є однією з найважливіших і складних ділянок роботи, оскільки зачіпає економічні інтереси всіх без винятку працівників» [46]. Це насамперед пов'язано з тим, що «облік заробітної плати є трудомістким, потребує уважності, пов'язаний з обробленням великої кількості інформації, має багато однотипних операцій, здійснення яких потребує багато часу та сконцентрованості» [46].

Також погоджуємося з Н.М. Бондаренко та І.О. Бобирь, що «аналіз показників з оплати праці дає змогу оцінити ефективність управління трудовими ресурсами та прийняти обґрунтовані рішення щодо вдосконалення системи оплати праці на підприємстві» [1].

Варто зазначити, що аналіз оплати праці «це лише структурна частина комплексного та повного економічного аналізу. Тому, якщо брати до уваги комплексний аналіз, то з нього випливає і аналіз оплати праці» [46].

Даний процес включає декілька етапів і розглядає базові показники, які характеризують стан оплати праці. Висвітливо схематично основні етапи аналізу показників з оплати праці (рис. 3.1).

Враховуючи особливості кожного суб'єкту господарювання зовсім не означає що даний список є кінцевим, але так само не значить, що всі дані етапи можуть бути використані при аналізі оплати праці того чи іншого підприємства.

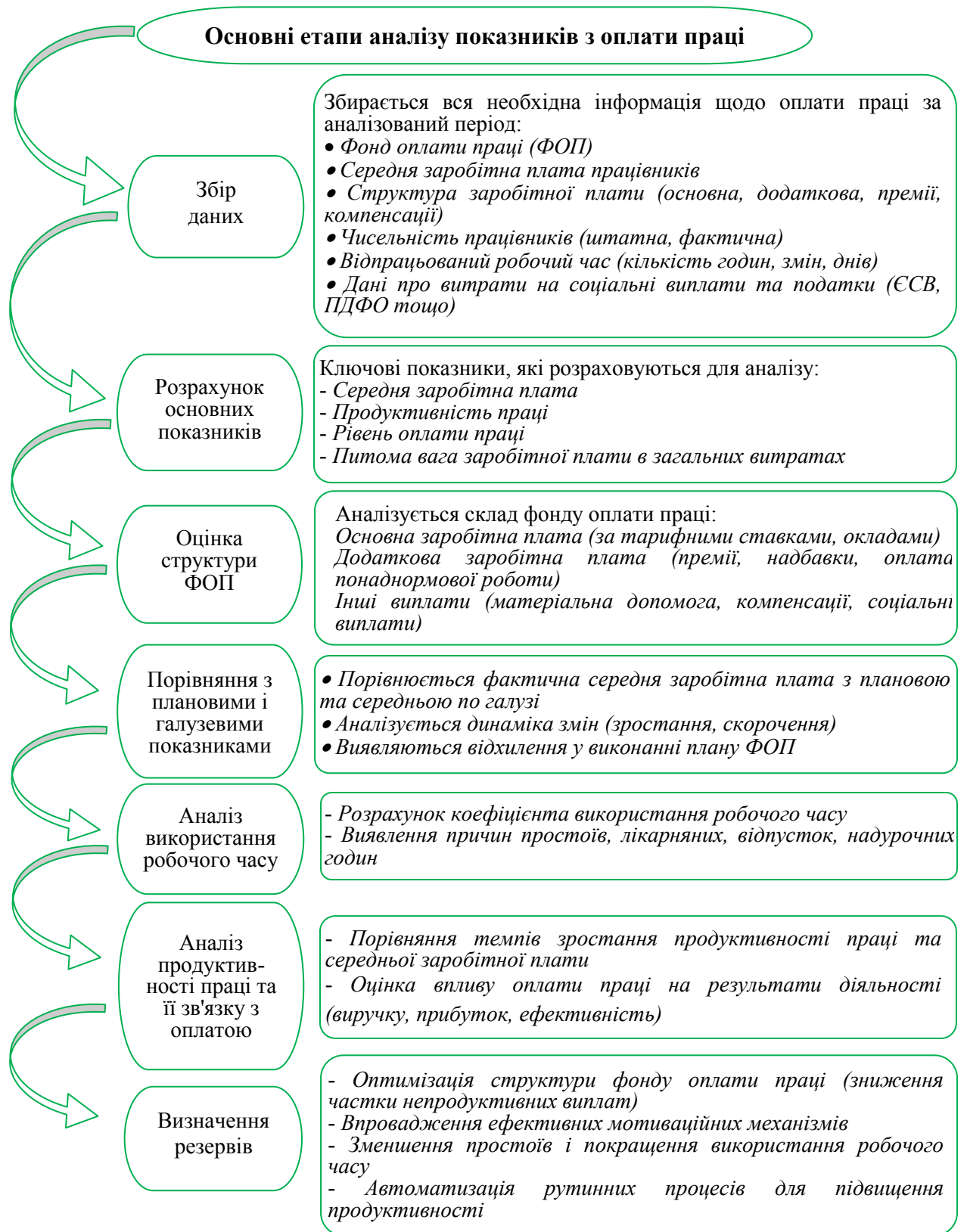


Рис. 3.1. Основні етапи аналізу показників з оплати праці.

Багато в чому такий аналіз залежить від методичних підходів, які використовують для аналізу даного сегменту обліку. Окреслимо методи найбільш часто застосовувані на практиці (рис. 3.2).

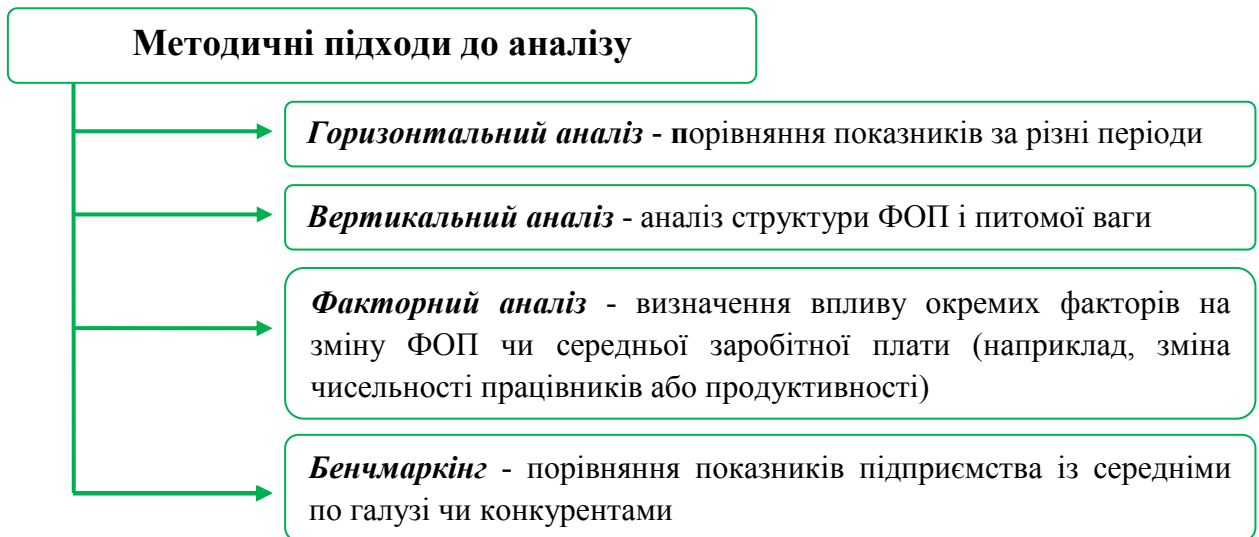


Рис. 3.2. Методичні підходи до аналізу

Розглянемо показники ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» щодо обліку праці. Перш за все розглянемо кількість співробітників товариства та їх структуру (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Структура співробітників ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП»

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відношення у % 2023 р. до 2019 р.
Загальна кількість співробітників, чол.	4	6	7	7	7	175,0
- робітники	1	3	4	4	3	300,0
- службовці	3	3	3	3	4	133,3
в т.ч.: керівники	1	1	1	1	1	100,0
фахівці	2	2	2	2	3	150,0

Загалом потрібно відмітити, що ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» не має великого штату співробітників. За даними таблиці 3.1 за п'ять років свого існування товариство змогло дещо збільшити кількість працівників. Так, в перший рік створення було прийнято на роботу чотири особи, а вже на сьогодні товариство має штат із семи співробітників. При цьому найбільше збільшилося у відносних показниках саме простих робітників. Хоча порівнюючи з минулим звітним періодом бачимо в цій категорії деякий спад.

В керівному складі як бачимо змін не відбувалося. А ось фахівців у товаристві в порівнянні з минулими періодами стало більше, зокрема на

сьогодні працює три дипломованих фахівця.

Якщо ж аналізувати показники відпрацьованого часу (табл. 3.2), то тут слід взяти до уваги, що товариство у 2019 році функціонувало не повний календарний рік, тому очікувано порівняльна база дещо має нижчі показники.

Таблиця 3.2

Показники відпрацьованого часу ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП»

Показник	2019 р.*	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відношення у % 2023 р. до 2019 р.
Середньооблікова кількість працівників, чол.	4	6	7	7	7	175,0
Кількість відпрацьованих днів, всього, дн.	960	1656	2016	1932	1890	196,9
Середня кількість днів відпрацьована одним працівником, дн.	240	276	288	276	270	112,5
Фактичний фонд робочого часу, люд. год.	8640	14904	19152	16422	15120	175,0
Тривалість фактично відпрацьованого робочого дня, год.	9	9	9,5	8,5	8	88,9

2019 р.* - в даному році підприємство функціонувало 10 місяців

Так, фактичний фонд робочого часу залежить від середньоспискової кількості працівників, кількості відпрацьованих днів та тривалості фактично відпрацьованого часу за один робочий день.

Як можемо бачити за даними таблиці 3.2, фонд робочого часу зріс пропорційно середньосписковій кількості працівників товариства з 8640 люд.год. до 15120 люд. год., а саме на 75%. Ще раз підкреслимо, що у 2019 році підприємство пропрацювало неповний рік, що вплинуло на базові порівняльні показники. Також помітне збільшення кількості відпрацьованих днів, в першу чергу через зростання кількості робочих днів у місяці. Відмітимо і скорочення тривалості робочого дня з 9 до 8 годин у 2023 році, що було, так би мовити, оберненим фактором впливу на зростання фонду робочого часу товариства. На рисунку 3.3 візуалізовано динаміку показників відпрацьованого часу ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» за 2019-2023 рр.

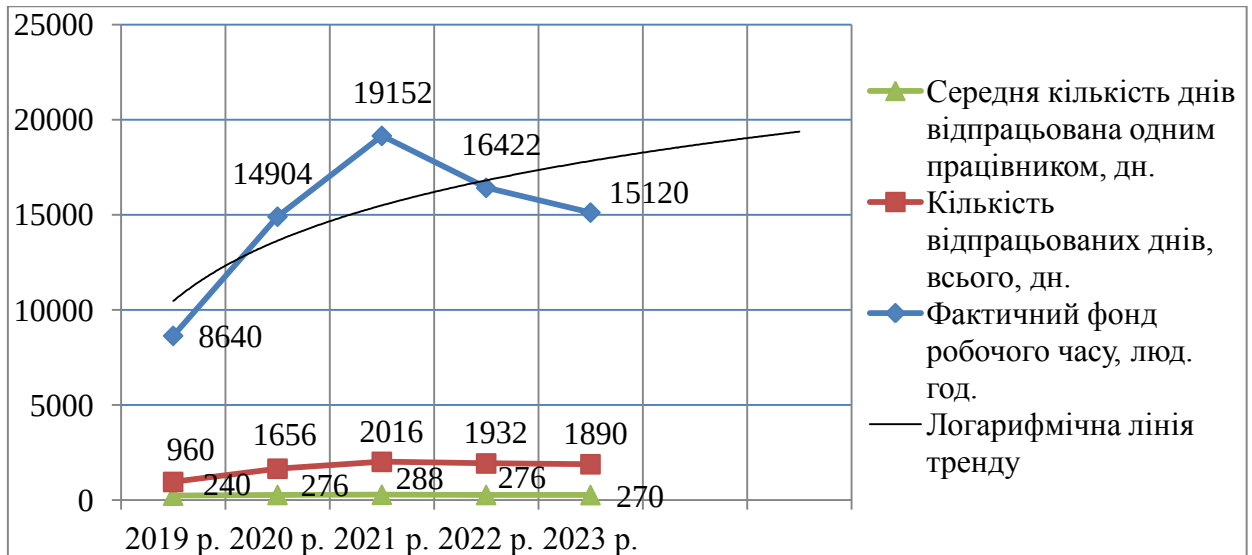


Рис. 3.3. Динаміка показників відпрацьованого часу ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП»

Розглянемо також на рис. 3.4 динаміку розміру заробітної плати ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» за 2019 -2023 рр.

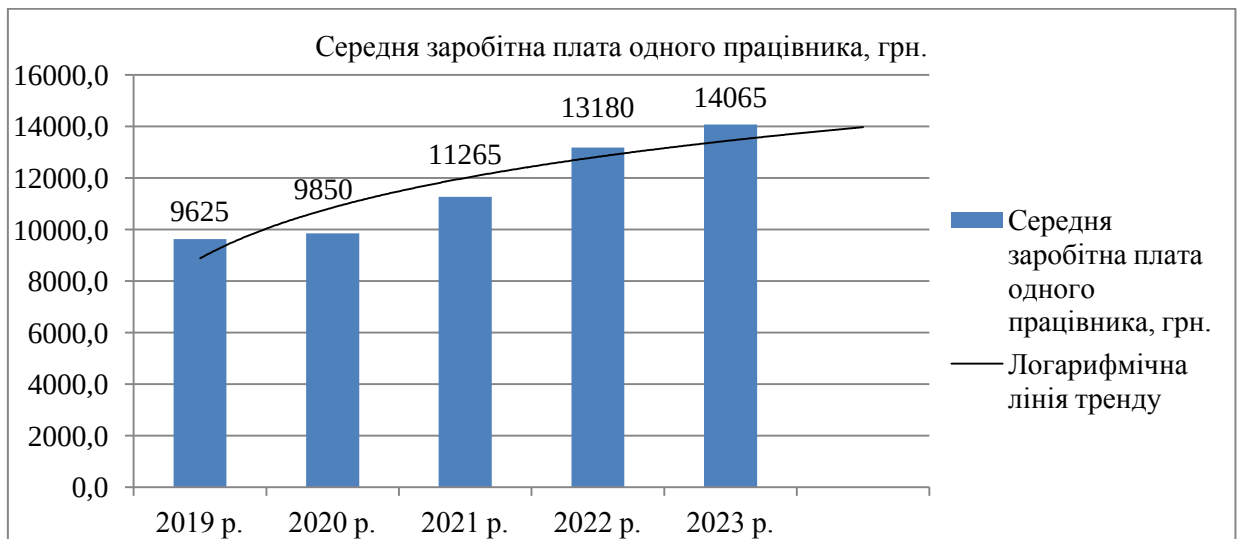


Рис. 3.4. Динаміка показників заробітної плати ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП»

Як бачимо, збільшення заробітної плати в товаристві відбувається досить системно, того самого очікуємо і за результатами 2024 року. За допомогою таблиці 3.3 є змога прослідкувати за змінами заробітної плати і її фонду в ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП» протягом останніх п'яти років. Як бачимо, середні показники зарплати по працівниках зростали, на це впливало декілька чинників, зокрема, і природний інфляційний процес посилений воєнним станом держави, і безпосереднє намагання роботодавця

витримувати конкуренцію на ринку трудових ресурсів. Хоча навіть в порівнянні з середніми даними по області та державі ці показники не вище середніх.

Таблиця 3.3

Показники фонду заробітної плати та середніх показників заробітку
ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУП»

Показник	2019 р.*	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відношення у % 2023 р. до 2019 р.
Середньооблікова кількість працівників, чол.	4	6	7	7	7	175,0
Фактичний фонд робочого часу, люд. год.	8640,0	14904,0	19152,0	16422,0	15120,0	175,0
Фонд основної заробітної плати, грн.	385000,0	709200,0	946260,0	1107120,0	1181460,0	306,9
Середня заробітна плата одного працівника, грн.	9625,0	9850,0	11265,0	13180,0	14065,0	146,1
Середньорічна заробітна плата одного працівника, грн.	96250,0	118200,0	135180,0	158160,0	168780,0	175,4
Середньогодинна заробітна плата одного працівника, грн.	44,6	47,6	49,4	67,4	78,1	175,4

2019 р.* - в даному році підприємство функціонувало 10 місяців

Так, у 2019 році показник середньої зарплати по товариству складав 9625 грн. на місяць, а вже в 2023 р. 14065 грн., що давало в річному вираженні 168780 грн., на ті ж 75% більше базового. Якщо ж поглянути на загальний фонд зарплати, то побачимо триразове зростання, що викликане як збільшенням кількості працюючих, так і зростанням номінальної зарплати.

Аналогічні зміни спостерігаємо і щодо середнього заробітку співробітника за 1 год. – якщо в 2019 р. він складав 44,6 грн., то на 2023 р. цей показник складав 78,1 грн./год. або на 75,4% більше (рис.3.5).

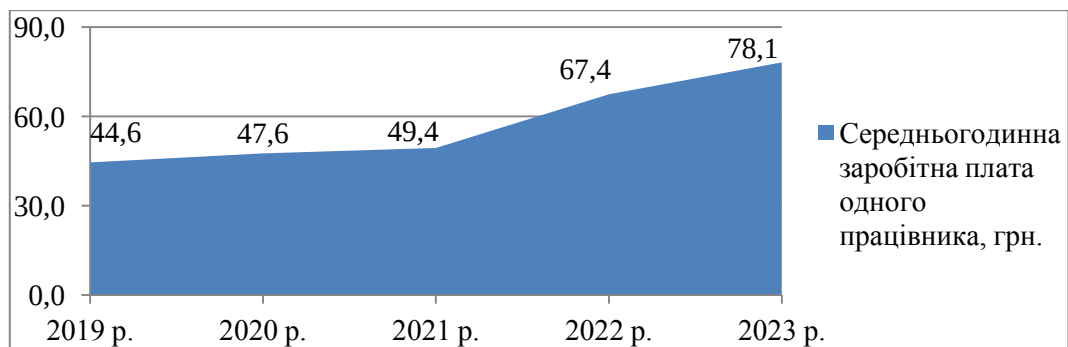


Рис. 3.5. Показники середньогодинної заробітної плати
ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУП»

Загалом зростання показників досить суттєві, особливо якщо дивитися на середньєвропєйські тенденції, але тут потрібно оцінювати внутрішні особливості, зокрема високі інфляційні показники та реальну покупну спроможність такої зарплати – як можемо здогадуватися, українські заробітні плати і далі залишаються одні з найнижчих в Європі.

Розглянемо ще одну досить цікаву групу показників, що характеризують результативність праці, а саме розрахунок доходу й прибутку на одного співробітника, та кількість реалізованої продукції на одну гривню затрат на оплату праці (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Показники використання трудових ресурсів
ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП»

Показник	2019 р.*	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відношення у % 2023 р. до 2019 р.
Дохід від реалізації за звітний рік, тис. грн.	2354,1	3264,3	8300,8	5598,8	29646,4	1259,4
Середньооблікова кількість працівників, чол.	4	6	7	7	7	175,0
Розрахунок доходу на одного працюючого, тис. грн./чол.	588,5	544,1	1185,8	799,8	4235,2	719,6
Валовий прибуток за звітний рік, тис. грн.	268,9	565,0	943,8	991,9	10231,3	3804,9
Розрахунок валового прибутку на одного працюючого, тис. грн./чол.	67,2	94,2	134,8	141,7	1461,6	2174,2
Чистий прибуток за звітний рік, тис. грн.	10,7	23,8	106,3	138,8	1503,5	14051,4
Розрахунок чистого прибутку на одного працюючого, тис. грн./чол.	2,7	4,0	15,2	19,8	214,8	8029,4
Продукція на 1 грн. оплати праці, грн.	6,11	4,60	8,77	5,06	25,09	410,4

2019 р.* - в даному році підприємство функціонувало 10 місяців

Дана таблиця дійсно надає можливість оцінити ефективність праці. Відразу можемо говорити про значний ріст всіх розрахункових показників, зокрема показник доходу на одного працюючого збільшився з 588,5 тис. грн. у 2019 р. до 4235,2 тис. грн., а валовий прибуток з 67,2 тис. грн. до 1461,6

тис. грн. у 2023 році. Чистий прибуток на одного працюючого також зріс з 2,7 тис. грн. до 214,8 тис. грн. (рис. 3.6).

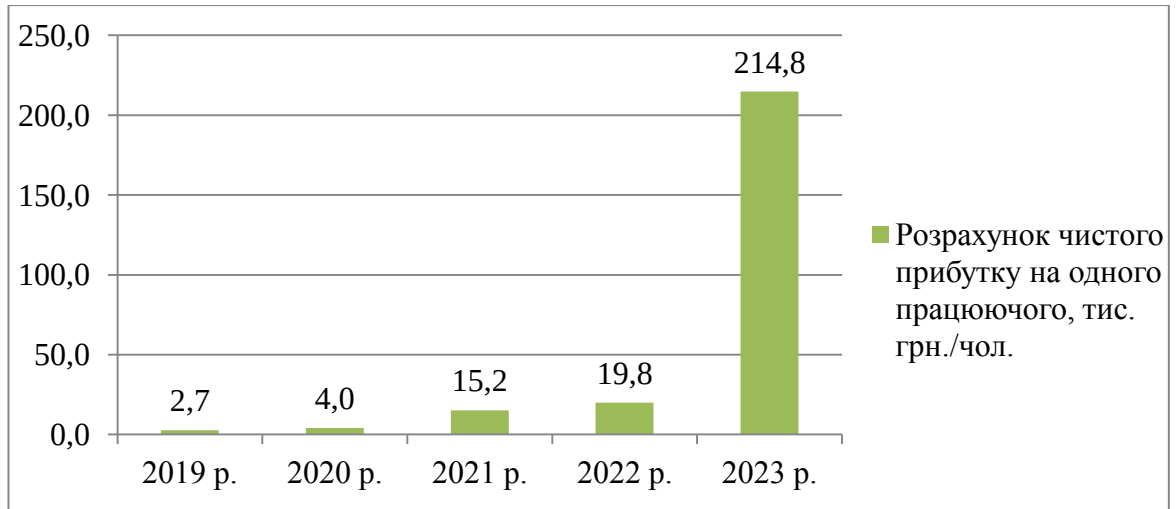


Рис. 3.6. Динаміка показника чистого прибутку на одного працюючого ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП»

Стосовно кількості реалізованої продукції на одну гривню витрат з оплати праці, то тут бачимо чотириразове зростання показнику з 6,11 грн. у 2019 до 25,09 грн. у 2023 році (рис. 3.7).

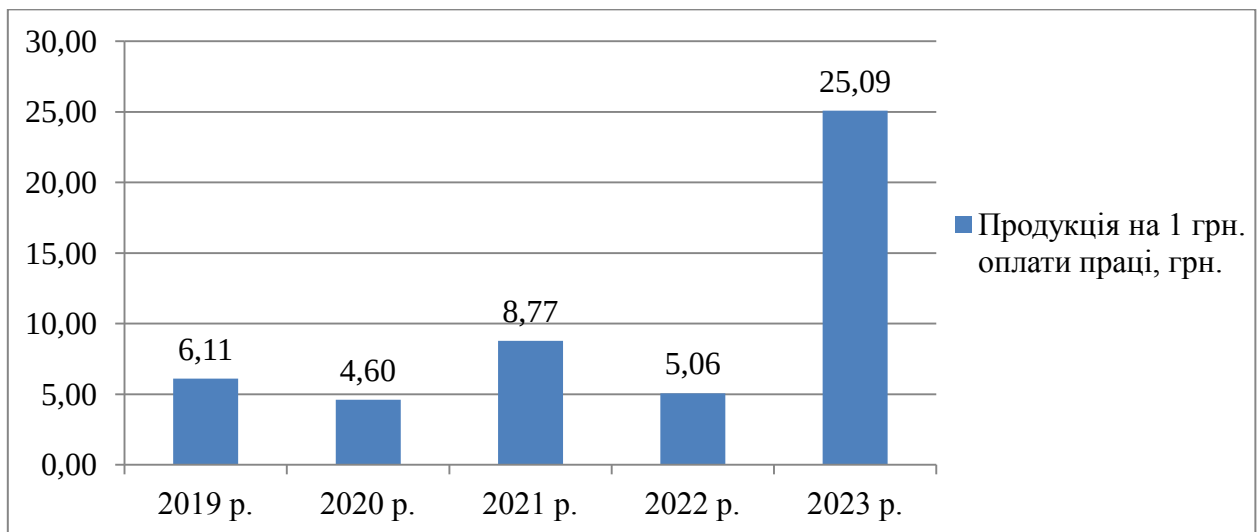


Рис. 3.7. Динаміка реалізованої продукції на 1 грн. витрат на оплату праці ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП»

Всі вищенаведені дані вказують на правильний вектор діяльності товариства та на ефективне управління бізнесом. Але все ж рівень оплати праці товариства невисокий, навіть у порівнянні з середніми по регіону, і тому може бути першочерговим елементом управління для покращення мотиваційної складової співробітників.

3.2. Напрямки удосконалення контролю розрахунків з оплати праці

Оптимізація системи внутрішнього контролю обліку розрахунків з оплати праці може бути побудована за декількома напрямками.

В першу чергу слід окреслити розподіл обов'язків, адже чіткий розподіл функцій між кадровою службою, бухгалтерією та фінвідділом є запорукою такого самого чіткого виконання і реалізації відповідних функцій.

По-друге, необхідно забезпечити проведення систематичної подвійної перевірки (контрольні підписи, аудит). Сюди можна віднести регулярну звірку даних табелів обліку робочого часу з фактичними даними; контроль обґрунтованості премій, надбавок, компенсацій; проведення планових і позапланових аудитів розрахунків із заробітної плати.

По-третє, забезпечити внутрішній моніторинг за допомогою контрольних звітів, аналізу відхилень у витратах на оплату праці.

Що стосується аудиту розрахунків з оплати праці, то тут слід окреслити можливі напрямки його проведення в цьому сегменті (рис. 3.8).



Рис. 3.8. Основні напрями аудиту розрахунків з оплати праці

Звичайним робочим моментом при проведенні аудиту є виявлення деяких помилок або взагалі порушень. Наведемо в таблиці 3.5 можливі такі порушення в обліку витрат з оплати праці.

Таблиця 3.5

Можливі виявлені порушення й помилки під час аудиту витрат на оплату праці

Можливі помилки чи порушення	Вплив на правильність звітності	Методи вирішення чи покращення
Відсутність табелю обліку робочого часу	Ускладнюється контроль відпрацьованого часу	Перевірка документів, опитування робітників
Нарахування неповних авансів	Розбіжності між показниками, відображеними в розрахункових й платіжних відомостях, зведеннях із заробітної плати. Можливий наслідок - розкрадання коштів	Зустрічна документальна перевірка
Завищена сума до виплати	Шифрування даних у розрахунково-платіжній відомості. Неправильний розрахунок із працівниками. Можливість розкрадання коштів із каси	Документальна й арифметична перевірка
Неправильне визначення обсягів виконаних робіт	Можливе шифрування розрахунків з оплати праці у всіх категорій працівників	Зіставлення обсягів робіт, що є вказаними у первинних документах й документах, що оприбутковують готову продукцію. Контрольний вимір фактично виконаних робіт
Неправильно розрахований податок на прибуток фізичних осіб	Помилки у розрахунках податку на доходи фізичних осіб мають наслідком помилки в розрахунках із бюджетом, штрафи	Перевірка документів арифметична й зв'язка даних, аналіз
Неправильно розрахований єдиний соціальний внесок	Виявлені помилки розрахунків із Пенсійним фондом	Документальна перевірка, арифметична перевірка
Неправильні тарифні ставки на оплату	Нарахування й виплата за розрахунками з оплати праці неправильна; неправильний розрахунок відпусток й лікарняних	Проводити зіставлення із тарифікаційними довідниками

Звичайно проведення перевірки за вище окресленими напрямками має ґрунтуватися на аналізі трудових показників. За таких умов «виникає необхідність об'єктивності розроблення механізму проведення аудиту систем управління та розрахунків з оплати праці з персоналом, який буде відповідати сучасним вимогам» [3].

Для вирішення даного питання запропоновано наступну модель аудиту ефективності оплати праці персоналу (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Модель аудиту ефективності оплати праці персоналу

Об'єкти аудиту			
Відповідність до трудового законодавства систем оплати праці	Первинна документація з обліку праці та її оплати	Звітність по фондах	Розпорядження щодо заробітних плат й нагород
Джерела інформації			
Нормативні акти	Первинна документація з оплати праці	Облікова політика й правила внутрішнього розпорядку	Первинна документація з преміювання, реєстри бухгалтерського обліку й фінзвітність
Методичні прийоми аудиту			
Дослідження, спостереження, перегляд, оцінка фактичної наявності, перерахунок, зіставлення	Прийоми порівняльного аналізу	Інформаційне моделювання	Дослідження документів по суті
Методичні прийоми узагальнення й реалізації результатів аудиту			
Відомість порушень, розрахунки, аналітичні таблиці	Аналіз угруповання результатів аудиту	Юридичне обґрунтування виявлених недоліків	Вилучення оригіналів документів
Системне викладення недоліків в аудиторських документах		Контроль рішень, прийнятих за результатами перевірки	

Отже, для оптимізації аудиту розрахунків з оплати праці було запропоновано технологію й модель аудиту ефективності оплати праці, що дозволить об'єктивно й всебічно зробити оцінку діяльності товариства щодо організації праці, а також переконатися у відповідності такої діяльності, регламентації трудових відносин з законами, правилами, інструкціями та методиками. Така запропонована модель допомагає визначити напрями щодо змін і покращення стандартів з організації праці і її оплати та формування трудових і соціально-економічних відносин в товаристві. Реалізація таких рекомендацій може бути здійснена через розробку посадових інструкцій з обов'язків персоналу, розробки колективного договору, затвердження правил внутрішнього розпорядку, запровадження нових систем з оплати праці.

З урахування всього вищевикладеного було запропоновано організаційну модель аудиту праці та її оплати (рис. 3.9).



Рис. 3.9. Організаційна модель аудиту праці та її оплати

Висвітлена організаційна модель дозволить швидше і ефективно проводити аудит розрахунків з оплати праці та отримувати більш якісний результат такої перевірки.

Висновки до розділу 3

Аналіз оплати праці на підприємстві та показників пов'язаних з нею проводиться, в першу чергу, задля оцінювання ефективності використання трудових ресурсів, визначення резервів оптимізації витрат з оплати праці й прийняття керівниками відповідних рішень.

Оскільки аналіз включає декілька етапів і розглядає базові показники, які характеризують стан оплати праці в даному розділі схематично подано основні етапи аналізу показників з оплати праці.

Окреслено методи найбільш часто застосовувані на практиці для аналізу оплати праці.

Проведено аналіз трудових ресурсів товариства, розглянуто динаміку показників відпрацьованого часу ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП», проаналізовано розмір заробітної плати товариства та показники фонду зарплати у 2019-2023 рр., розглянуто показники використання трудових ресурсів товариства.

Оптимізація системи внутрішнього контролю обліку розрахунків з оплати праці може бути побудована за декількома напрямками:

- розподіл обов'язків, адже чіткий розподіл функцій між кадровою службою, бухгалтерією та фінвідділом є запорукою такого самого чіткого виконання і реалізації відповідних функцій.

- забезпечення проведення систематичної подвійної перевірки (контрольні підписи, аудит). Сюди можна віднести регулярну звірку даних табелів обліку робочого часу з фактичними даними; контроль обґрунтованості премій, надбавок, компенсацій; проведення планових і

позапланових аудитів розрахунків із заробітної плати.

- забезпечення внутрішнього моніторингу за допомогою контрольних звітів, аналізу відхилень у витратах на оплату праці.

Окреслено схематично можливі напрямки проведення аудиту розрахунків з оплати праці та зазначено можливі виявлені порушення й помилки під час аудиту витрат на оплату праці.

Запропоновано модель аудиту ефективності оплати праці персоналу, що дозволить об'єктивно й всебічно зробити оцінку діяльності товариства щодо організації праці, а також переконатися у відповідності такої діяльності, регламентації трудових відносин з законами, правилами, інструкціями та методиками. Така запропонована модель допомагає визначити напрями щодо змін і покращення стандартів з організації праці і її оплати та формування трудових і соціально-економічних відносин в товаристві.

Також запропоновано організаційну модель аудиту праці та її оплати, яка дозволить швидше і ефективно проводити аудит розрахунків з оплати праці та отримувати більш якісний результат такої перевірки.

ВИСНОВКИ

Під час проведення дослідження в роботі було висвітлено економічну сутність оплати праці, окреслено основні складові організації процесу розрахунків з працівниками. Зокрема, зазначено що навіть базовий закон окремо не має визначення поняття оплата праці і ототожнює його з поняттям заробітна плата.

Наголошено на головній вимозі щодо організації оплати праці – забезпечити необхідний рівень оплати праці з одночасним дотриманням на одиницю продукції принципу мінімізації витрат й зберегти гарантії підвищення зарплати працівнику у випадку збільшення ефективності діяльності підприємства.

Висвітлено ключові завдання організації обліку праці та її оплати, а також виділено та схематично винесено форми й системи оплати праці. Зазначено, що в національній економіці найбільш поширені тарифні системи попри їх застарілість та наявність значних недоліків. В свою чергу безтарифні системи виступають більш сучасними й відповідно більш ефективними, але при цьому є менш застосовуваними на практиці.

Згідно Кодексу законів про працю статті 96 визначено, що «до складу тарифної системи входять тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифні ставки, професійні стандарти» [15].

Багато хто вважає, що в малому бізнесі слід використовувати більш прості системи оплати праці. Але треба зазначити, що такий вибір багато в чому залежить від специфіки діяльності бізнесу: галузі, в якій працює підприємство, форми господарювання, місця провадження діяльності, обраної системи податкування. Також варто брати до уваги соціальні й психологічні чинники, відносини сформовані в колективі, чинники, що впливають на мотивацію, актуальні економічні фактори. Зазначено, що кожна окрема форма оплати має як свої недоліки так і переваги, які згруповано та схематично висвітлено.

Наведено алгоритм формування системи оплати праці, яким необхідно керуватись для чіткого регламентування та послідовності і стати основою відповідальним особам для оптимального рішення щодо обрання саме тої системи і форм оплати праці, які дали б найкращий ефект та стимулювання залучених працівників.

Окреслено базову структуру відділів та завдань з організації розрахунків з оплати праці персоналу за допомогою побудованої схеми.

Вказано, що зрозуміле, чітке та справедливе розподілення частки прибутку поміж власниками, адмінпрацівниками, спеціалістами, фахівцями та робітниками є визначальним як стосовно формування соціально-психологічного клімату компанії, так і її процвітання загалом.

Дійшли висновку, що в теперішніх реаліях за умови мінливої кон'юнктури при організації оплати праці потрібно впроваджувати принципово оновлені або нові форми та системи. Посеред всіх теперішніх форм організації оплати праці варто виділити, в першу чергу, погодинно-преміальну. Але поряд з типовими повинні впроваджуватися і більш гнучкі системи, зокрема контрактна та система участі працівників у прибутку.

Проведено комплексну оцінку фінстану ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП», зауважено якісні інтегровані показники діяльності. Всі вони підпадають під рейтинг А фінансового стану і коливалися з 8,53 у 2019 до 9,10 у 2023 році. Попри це є окремі напрямки, де є що покращувати. Зокрема, спираючись на сформовані рейтинги, слід звернути увагу на показники рентабельності продажу та зносу основних засобів.

Задля висвітлення первинних документів з обліку оплати праці товариства їх всі було згруповано та занесено в таблицю, що допоможе структурувати процес обліку та легше контролювати всі особливості нарахувань і виплат працівникам.

Також побудовано схему організації обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці з метою забезпечити ефективність, прозорість і точність у цьому надважливому процесі. Дана схема створює міцну основу для чіткої та

законної роботи підприємства, підвищуючи як ефективність внутрішніх процесів, так і лояльність працівників.

Сформульовано етапи документального супроводу обліку оплати праці в товаристві та сформовано на їх основі відповідну схему.

Розглянуто організацію документообігу даного сегменту обліку, зокрема: порядок зберігання документів (умови та терміни зберігання відповідно до законодавства); електронний документообіг (використання спеціалізованого програмного забезпечення для обліку заробітної плати, таких як BAS чи M.E.Doc); архівацію документів (систематизація архівів для забезпечення доступу до документів у разі потреби).

Визначено, що оптимізація документообігу товариства повинна базуватися на переході на електронний документообіг, що супроводжується використанням електронних підписів, хмарних систем для обміну документами. Це скорочує використання паперових документів через впровадженню електронних табелів обліку робочого часу, заяв на відпустку тощо. Сюди ж можемо віднести і систематизацію архівів для швидкого доступу до історичних даних.

Сформовано для чіткого документообігу обліку розрахунків з працівниками графік, який допоможе чітко організувати даний процес, забезпечивши своєчасне виконання кожного етапу.

Поліпшення системи обліку робочого часу можливе через впровадження електронних систем табелювання, а саме використання сучасних технологій, які дозволяють мати чіткі оптимізовані графіки змінності, запобігати понаднормовій роботі без оплати, проводити аналіз ефективності використання робочого часу для моніторингу продуктивності.

Забезпечення прозорості для працівників можливо досягти розрахунковими листками (для надання детальної інформації про нарахування та утримання зарплати), зворотним зв'язком (створенням механізмів для звернень працівників із питань, пов'язаних із оплатою праці) та регулярними роз'ясненнями (проведення інформаційних зустрічей або

надсилання розсилок про зміни в системі оплати).

Схематично подано основні етапи аналізу показників з оплати праці. Також окреслено методи найбільш часто застосовувані на практиці для аналізу оплати праці.

Проведено аналіз трудових ресурсів товариства, розглянуто динаміку показників відпрацьованого часу ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП», проаналізовано розмір заробітної плати товариства та показники фонду зарплати у 2019-2023 рр., розглянуто показники використання трудових ресурсів товариства.

Визначено напрямки оптимізації системи внутрішнього контролю обліку розрахунків з оплати праці.

Схематично окреслено можливі напрямки проведення аудиту розрахунків з оплати праці та зазначено можливі виявлені порушення й помилки під час аудиту витрат на оплату праці.

Запропоновано модель аудиту ефективності оплати праці персоналу, що дозволить об'єктивно й всебічно зробити оцінку діяльності товариства щодо організації праці, а також переконатися у відповідності такої діяльності, регламентації трудових відносин з законами, правилами, інструкціями та методиками. Така запропонована модель допомагає визначити напрями щодо змін і покращення стандартів з організації праці і її оплати та формування трудових і соціально-економічних відносин в товаристві.

Також запропоновано організаційну модель аудиту праці та її оплати, яка дозволить швидше і ефективно проводити аудит розрахунків з оплати праці та отримувати більш якісний результат такої перевірки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бондаренко Н.М., Бобирь О.І. Методичні підходи до аналізу витрат на оплату праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2022. №43. С.19-25. DOI: <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2022-43-3>
2. Будько О.В., Лобас І.С. Удосконалення організації обліку праці та розрахунків з персоналом на підприємстві. Вісник Хмельницького національного університету. 2020. № 2. С.37-41. DOI: 10.31891/2307-5740-2020-280-2-5
3. Вареник В.М., Друз'єва С.П. Удосконалення механізму проведення аудиту з оплати праці на підприємствах сфери послуг. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2018. Випуск 1 (12). С.155-160. URL: www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/12_2018/28.pdf
4. Власенко І.С. Розрахунки з постачальниками і підрядниками як об'єкт обліку і внутрішньогосподарського контролю на підприємстві. Облік, аудит, оподаткування та звітність у системі забезпечення економічної стійкості підприємств: тези доповідей VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції 9-10 травня 2024 р. Дніпро: факультет обліку і фінансів, 2024. С. 12-15
5. Власенко І.С., Юрченко С.В. Інформаційні технології в організації обліку і аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві. Обліково-фінансове, інформаційне та мовно-комунікаційне забезпечення сталого розвитку аграрного сектору економіки: проблеми, пріоритети, перспективи: збірник тез II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції 30-31 жовтня 2024 р. Дніпро: ДДАЕУ, 2024. С.41-42
6. Господарський кодекс України: прийнято Верховною Радою України №436-IV від 16.01.2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/436-15>

7. Григоревська, О.О., & Христос, І.В. (2016). Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу, №2 (32), 97-105. [https://doi.org/10.26642/pbo-2015-2\(32\)-97-105](https://doi.org/10.26642/pbo-2015-2(32)-97-105)
8. Губарик, О.М., Макашова, Є.В., & Власенко, І.С. (2024). Оптимізація обліку та контролю розрахунків із заробітної плати в бюджетних установах. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління, (15). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-15-09-02>
9. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111>
10. Гуріна Н.В., Бестюк А.М. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. Економіка та суспільство, № 23, 2021. DOI:10.32782/2524-0072/2021-23-13
11. Духновська Л.М., Войцеховська К.В. Особливості розрахунків з оплати праці. Інфраструктура ринку. 2019. №38. С.384-389. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastructure38-60>
12. Єлець О.П., Гармаш І.О. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. Економіка і суспільство. 2017. №9. С.418-422. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/72.pdf
13. Каткова Н.В., Маслова К.В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. Економіка та суспільство. 2017. №8. С.762-767. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/126.pdf
14. Коба О.В., Ярова А.В. Аналіз фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2019. №36. С.176-181. URL: www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2019/36-2019/26.pdf
15. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. 322-VIII. URL.

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559>

16. Колесніченко А.С., Монастирська Є.Є. Упорядкування обліку трудових ресурсів та аудит розрахунків з оплати праці. Бізнесінформ. 2023. № 3. С.96-102. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-3-96-102>

17. Коротаєва І.Р., Рябчук О.Г. Особливості та проблеми аудиту з розрахунків з оплати праці. Науковий погляд: економіка та управління. 2018. № 4 (62). С. 123-128.

18. Кравчук Д.І., Артюх О.В. Аудит розрахунків з оплати праці: огляд типових порушень обліку та шляхи їх вирішення. International scientific e-journal «ΛΟΓΟΣ.ONLINE». 2020. №16 (December). DOI: 10.11232/2663-4139.16.39

19. Кузьмінська, К.І., & Іванова, В.С. (2019). Особливості організації обліку розрахунків з працівниками на підприємстві. Підприємництво і торгівля, (25), 33-37. <https://doi.org/10.36477/2522-1256-2019-25-04>

20. Ладунка І.С., Зажерилло А.І. Напрямки вдосконалення організації оплати праці на підприємствах. Економіка і суспільство. 2018. №16. С. 394-397. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/16_ukr/60.pdf

21. Левченко З.М., Тютюнник С.В., Єрмолаєва М.В. Організація бухгалтерського обліку, звітності й аналізу праці та її оплати. Інфраструктура ринку. 2020. №46. С.106-112. DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastructure46-18>

22. Машевська А.А. Організаційно-методичне забезпечення обліку і оподаткування оплати праці. Ефективна економіка. 2021. № 12. DOI: 10.32702/2307-2105-2021.12.205

23. Мельничук М.О., Горбунова І.Є. Організаційна модель аудиту праці та її оплати. Молодий вчений. 2022 р. № 6 (106) червень, С.103-108. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2022-6-106-23>

24. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій: Міністерство праці та соціальної політики України №23 від 29.01.2003р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0023203-03#Text>

25. Морозова Є.П., Лучкіна Л.А. Особливості проведення внутрішнього аудиту розрахунків підприємства з оплати праці. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2018. Випуск 6 (17). С.711-713. URL: www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/17_2018/124.pdf

26. Морозова Є.П., Павленко К.А. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення. Економіка і суспільство. 2016. № 3. С. 522–526. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/3_ukr/89.pdf

27. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання»: Наказ міністерства фінансів України №20 від 31.01.2000 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00#Text>

28. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Наказ міністерства фінансів України №318 від 31.12.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text>

29. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ міністерства фінансів України №601 від 28.10.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

30. Овсяк Н.В., Ковбасюк І.С. Облік розрахунків з оплати праці в контексті сучасних економічних та соціальних викликів. Економіка та суспільство. 2024. № 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-75>

31. Очеретько Л.М., Удовиченко Г.І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. Ефективна економіка. 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8436> (дата звернення: 29.11.2024). DOI: [10.32702/2307-2105-2020.12.101](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.12.101)

32. Павлова Г., Приходько І., Юрченко С. Оцифровізація бухгалтерського обліку для потреб сучасного бізнесу. Ефективна економіка. 2024. №5. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.5.7>

33. Піхняк, Т. (2022). Аналіз показників плинності персоналу виробничого підприємства. Modeling the development of the economic systems, (2), 154-160. <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-4-20>

34. Подолянчук О.А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. Ефективна економіка, №5, 2022. DOI: 10.32702/2307-2105-2022.5.81

35. Податковий кодекс України: прийнято Верховною Радою України №2755-VI від 02.12.2010. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

36. Попова В.Д., Добродійчук О.Ю., Якименко В.М. Удосконалення організаційно-методичного забезпечення аналізу витрат на оплату праці в контексті реалізації мотивації. Економіка і суспільство. 2018. №17. С.656-662. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-97>

37. Порядок проведення індексації грошових доходів населення: постанова Кабінету Міністрів України № 1078 від 17.07.2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-п#Text>

38. Приходько І.П., Чепець О.Г., Юрченко С.В. Вплив ролі облікової політики підприємства на його систему управління. Наукові перспективи. 2024. № 5 (47). С.936-944. URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-5\(47\)-936-944](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-5(47)-936-944)

39. Про оплату праці: Закон України №108/95-ВР від 24.03.1995 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>

40. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України №2136 від 15.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

41. Салова Н. Права працівників під час воєнного стану. URL: https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnikov-pd-chas-vonnogo-stanu

42. Семенова С.М. (2018). Удосконалення обліку оплати праці на підприємстві / С.М. Семенова, Н.М. Денисюк // Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури та технологій. Серія «Економіка і управління». Випуск 41 (1). К.: ДУІТ, 2018. С.205-2013

43. Склярчук, І., & Поліщук, М. (2023). Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. Економіка та суспільство, (47). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>

44. Скорнякова Ю.Б., Лапшункова О.В. (2023). Організація обліку розрахунків з персоналом щодо оплати праці. Економіка та суспільство, (56). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-25>

45. Стукалова Ю.О., Загорельська Т.Ю. Дослідження сучасних проблем та узагальнення основних напрямів удосконалення обліку оплати праці. Економіка і суспільство. 2018. №19. С.1350-1357. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-201>

46. Томчук О.Ф., Бельдій А.М. Удосконалення аналізу розрахунків з оплати праці сільськогосподарських підприємств. Ефективна економіка. 2019. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7326> (дата звернення: 29.11.2024). DOI: 10.32702/2307-2105-2019.10.57

47. Хархота І.О., Макарова Г.С. Економічна сутність та механізм розрахунків з оплати праці на підприємстві. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2021. Випуск 1 (28). С.115-122. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.28-18>

48. Ходаківська Л.О. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці. Економіка та суспільство. 2018. №17. С.668-673. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-99>

49. Цивільний кодекс України: прийнято Верховною Радою України №435-IV від 16.01.2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/435-15>

50. Чеpecь О.Г., Кінебас І.Ю. Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. Бізнесінформ. 2019. № 7. С.225-230. DOI:10.32983/2222-4459-2019-7-225-230

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: 29.11.2024). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.120

ДОДАТКИ

Додаток А

Оцінка ділової активності ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП»

Показник	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відношення у % (відхилення, +;-) 2023р. до 2019р.
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2354,1	3264,3	8300,8	5598,8	29646,4	1259,4
Операційні витрати	125,0	214,6	423,8	419,2	2 138,6	1710,9
Середньорічна вартість капіталу	420,4	390,4	614,5	1285,8	2240,5	533,0
Середньорічна вартість необоротних активів	99,4	95,3	137,6	260,1	1081,6	1088,7
Середньорічна вартість оборотних активів	9,4	8,2	12,5	22,4	169,7	1805,3
Середньорічна вартість оборотних виробничих фондів та готової продукції і товарів	6,0	6,5	9,0	14,7	43,1	718,3
Середньорічна величина поточної дебіторської заборгованості	310,4	286,9	514,4	865,4	1614,6	520,2
Середньорічна вартість власного капіталу	99,4	95,3	137,6	260,1	1081,6	1088,7
Середньорічна величина кредиторської заборгованості	22,9	19,2	30,1	47,6	477,9	2091,5
Загальний коефіцієнт обертання капіталу	5,6	8,4	13,5	4,4	13,2	236,3
Фондовіддача необоротних активів, грн.	23,7	34,3	60,3	21,5	27,4	115,7
Коефіцієнт обертання оборотних активів	250,4	398,1	666,7	249,9	174,7	69,8
Тривалість одного обороту оборотних активів, днів	1,4	0,9	0,5	1,4	2,1	143,4
Коефіцієнт обертання оборотних виробничих фондів та готової продукції і товарів	392,4	502,2	922,3	382,2	687,9	175,3
Тривалість одного обороту оборотних виробничих фондів, днів	0,9	0,7	0,4	0,9	0,5	57,0
Коефіцієнт обертання поточної дебіторської заборгованості	7,6	11,4	16,1	6,5	18,4	242,1
Тривалість одного обороту поточної дебіторської заборгованості, днів	47,5	31,6	22,3	55,6	19,6	41,3
Коефіцієнт обертання власного капіталу	23,7	34,3	60,3	21,5	27,4	115,7
Тривалість одного обороту власного капіталу, днів	15,2	10,5	6,0	16,7	13,1	86,4
Коефіцієнт обертання кредиторської заборгованості	5,5	11,2	14,1	8,8	4,5	81,8
Тривалість одного обороту кредиторської заборгованості, днів	65,8	32,2	25,5	40,8	80,4	122,2

Додаток Б
Рекомендований графік документообігу обліку розрахунків з
працівниками ТОВ «ПРОМО МАЙСТЕР ГРУПП»

Назва документа	Опис етапу	Термін виконання	Підрозділ / відповідальна особа	Виконавець	Перевірка та спрямування
Табель обліку використання робочого часу	Збір та фіксація даних про відпрацьований час працівників	1-5 числа місяця	Відділ кадрів, бухгалтерія	Відділ кадрів	Перевірка керівником відділу
Графік змінності	Створення графіку змінності для працівників	15 число попереднього місяця	Відділ кадрів	Відділ кадрів	Перевірка керівником відділу
Розрахунково-платіжна відомість	Обчислення заробітної плати за підсумками місяця	5-7 числа місяця	Бухгалтерія	Ведучий бухгалтер	Перевірка головним бухгалтером
Розрахунковий листок	Підготовка розрахункових листків для кожного працівника	7-8 числа місяця	Бухгалтерія	Ведучий бухгалтер	Перевірка головним бухгалтером
Наказ (розпорядження) про преміювання	Підготовка та видача наказу на преміювання працівників	5-7 числа місяця	Відділ кадрів, бухгалтерія	Відділ кадрів, керівник	Підпис керівником підприємства
Накопичувальні відомості	Формування відомості по нарахованим заробіткам для кожного працівника	10 число місяця	Бухгалтерія	Ведучий бухгалтер	Перевірка головним бухгалтером
Лікарняний лист	Оформлення та нарахування за лікарняними листами	Протягом місяця після отримання	Відділ кадрів, бухгалтерія	Бухгалтерія	Перевірка керівником відділу
Заява на відпустку	Оформлення заяви на відпустку працівника	За 1-2 тижні до відпустки	Відділ кадрів	Працівник	Перевірка керівником
Наказ про відрядження	Підготовка та затвердження наказу про відрядження працівника	1-3 числа місяця до відрядження	Відділ кадрів, бухгалтерія	Відділ кадрів, бухгалтерія	Підпис керівником підприємства
Звітність до органів (форма № 1ДФ, ЄСВ - звіт)	Підготовка звітів до податкових органів	До 10 числа наступного місяця	Бухгалтерія	Ведучий бухгалтер	Перевірка головним бухгалтером
Платіжна відомість	Формування платіжної відомості для виплати заробітної плати	8-9 числа місяця	Фінансовий відділ	Ведучий бухгалтер	Перевірка фінансовим директором
Платіжна інструкція	Формування платіжної інструкції для перерахування виплат	10 число місяця	Фінансовий відділ	Бухгалтерія	Перевірка головним бухгалтером