

Центральноукраїнський національний технічний університет
Економічний факультет
Кафедра «Аудит, облік та оподаткування»

«Допущено до захисту»
зав. кафедрою аудиту, обліку та
оподаткування
к.е.н., доцент
_____ Олена МАГОПЕЦЬ
« ____ » квітня 2022 р.

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
за другим (магістерським) рівнем вищої освіти
на тему:
«Облік та аналіз оплати праці на підприємствах з виробництва
технологічного обладнання»

Виконала здобувач вищої освіти
II курсу, групи ООУД-20 М (1,9)
ОПП «Облік і оподаткування в
управлінні підприємницькою
діяльністю та державним сектором
економіки»
спеціальності 071 «Облік і
оподаткування»
_____ Козуб Т.А.
« ____ » _____ 2022 р.

Керівник проекту
к.е.н., доцент
_____ Олена МАГОПЕЦЬ
« ____ » _____ 2022 р.

Рецензент
к.е.н., доцент, доцент кафедри
економіки, менеджменту та
комерційної діяльності
_____ Тетяна РЯБОВОЛИК

Центральноукраїнський національний технічний університет

Факультет економічний

Кафедра аудиту, обліку та оподаткування

Рівень вищої освіти другий (магістерський)

Галузь знань 07 «Управління та адміністрування»

Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

Освітньо-професійна (освітньо-наукова) програма

Облік і оподаткування в управлінні підприємницькою діяльністю та державним сектором економіки

ЗАТВЕРДЖУЮ

завідувач кафедри

к.е.н., доцент

_____ Олена МАГОПЕЦЬ

« ____ » _____ 2022 року

ЗАВДАННЯ НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗА ДРУГИМ (МАГІСТЕРСЬКИМ) РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

_____ Козуб Тетяна Анатоліївна _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи (проекту) Облік та аналіз оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання

2. Керівник роботи (проекту)

Магопець Олена Анатоліївна, кандидат економічних наук, доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

3. Строк подання роботи до захисту 25 квітня 2022 р.

4. Мета та завдання випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

Мета роботи – розробка напрямів удосконалення обліку та аналізу оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання на основі попереднього вивчення й узагальнення теоретико-методичних аспектів проблеми та з урахуванням особливостей діяльності й практичного досвіду ТОВ «Завод технологічного обладнання». Завдання дослідження: дослідити підходи науковців до визначення поняття «оплата праці», існуючі форми та системи оплати праці; систематизувати теоретичні аспекти обліку оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання; ознайомитись з організацією та методикою проведення аналізу оплати праці; здійснити організаційно-економічну характеристику та дослідити особливості діяльності ТОВ «Завод технологічного обладнання»; ознайомитися з особливостями організації та ведення обліку оплати праці на підприємстві; провести аналіз оплати праці на підприємстві з виробництва технологічного обладнання; розробити напрями удосконалення обліку, удосконалити методику проведення

аналізу оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання.

5. Консультанти по роботі, із зазначенням розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Узагальнення матеріалів переддипломної практики	27.02.2022 р. – 13.03.2022 р.	Виконано
2.	Огляд літературних джерел, узагальнення нормативних та законодавчих документів	15.03.2022 р. – 22.03.2022 р.	Виконано
3.	Написання основного змісту випускної кваліфікаційної роботи	23.03.2022 р. – 09.04.2022 р.	Виконано
4.	Оформлення випускної кваліфікаційної роботи	09.04.2022 р. – 23.04.2022 р.	Виконано
5.	Отримання відгуку наукового керівника	24.04.2022 р. – 25.04.2022 р.	Виконано
6.	Представлення випускної кваліфікаційної роботи на засіданні кафедри аудиту, обліку та оподаткування	25.04.2022 р.	Виконано

Дата видачі завдання

« 18 » січня _____ 2022 р.

Підпис керівника

(прізвище та ініціали)

Завдання прийнято до виконання

« 24 » січня _____ 2022 р.

Підпис здобувача

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Козуб Т.А. Облік та аналіз оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання. – Випускна кваліфікаційна робота за другим (магістерським) рівнем вищої освіти зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування» освітньо-професійної програми «Облік і оподаткування в управлінні підприємницькою діяльністю та державним сектором економіки». – Центральноукраїнський національний технічний університет Міністерства освіти і науки України. – Кропивницький, 2022.

В першому розділі досліджено сутність поняття «заробітна плата», існуючі форми й системи оплати праці, теоретичні аспекти обліку оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання, організацію та методику проведення аналізу оплати праці. У другому розділі здійснено організаційно-економічну характеристику та досліджено специфіку діяльності ТОВ «Завод технологічного обладнання», особливості організації та ведення обліку оплати праці, проведено аналіз оплати праці на підприємстві. В третьому розділі розроблено напрями удосконалення обліку та аналізу оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання.

Ключові слова: оплата праці, облік, аналіз, чисельність персоналу, підприємство, виробництво технологічного обладнання.

ANNOTATION

Kozub T.A. Accounting and analysis of wages in enterprises producing technological equipment. – Graduate qualification work for the second (master's) higher education degree in specialty 071 «Accounting and taxation» of the educational-professional program «Accounting and taxation in business management and the public sector of the economy». – Central Ukrainian National Technical University Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kropyvnytskyi, 2022.

The first section examines the essence of the concept of "wages", the existing forms and systems of remuneration, theoretical aspects of accounting for wages in enterprises for the production of technological equipment, organization and methods of analysis of wages. In the second section the organizational and economic characteristics are carried out and the specifics of the activity of the Plant "Technological Equipment Plant", the peculiarities of the organization and maintenance of payroll accounting, the analysis of wages at the enterprise. In the third section the directions of improvement of the account and the analysis of payment at the enterprises on manufacture of the technological equipment are developed.

Keywords: wages, accounting, analysis, number of staff, enterprise, production of technological equipment.

ЗМІСТ

	стор.
ВСТУП.....	8
 РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ОПЛАТИ ПРАЦІ	 13
1.1. Сутність поняття «заробітна плата», форми та системи оплати праці.....	13
1.2. Теоретичні аспекти обліку оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання.....	29
1.3. Організація та методика проведення аналізу оплати праці.....	38
Висновки до розділу 1.....	44
 РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ТА АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ТОВ «ЗАВОД ТЕХНОЛОГІЧНОГО ОБЛАДНАННЯ».....	 45
2.1. Організаційно-економічна характеристика та особливості діяльності ТОВ «Завод технологічного обладнання».....	45
2.2. Організація та ведення обліку оплати праці на підприємстві з виробництва технологічного обладнання.....	63
2.3. Аналіз оплати праці у ТОВ «Завод технологічного обладнання».....	86
Висновки до розділу 2.....	99
 РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ З ВИРОБНИЦТВА ТЕХНОЛОГІЧНОГО ОБЛАДНАННЯ.....	 100
3.1. Напрями удосконалення обліку оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання.....	100
3.2. Удосконалення методики проведення аналізу оплати праці на	

підприємствах з виробництва технологічного обладнання.....	110
Висновки до розділу 3.....	114
 ВИСНОВКИ.....	 115
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	119
ДОДАТКИ.....	132

ВСТУП

Актуальність теми. В період ринкових трансформацій створення нових робочих місць та належних умов праці, рівень її оплати, якісний підбір персоналу та його соціальна захищеність є важливими компонентами успішної діяльності кожного підприємства. У цьому контексті важливу роль відіграє належна організація обліку та аналізу оплати праці з урахуванням особливостей діяльності конкретно взятого суб'єкта господарювання.

Дослідженню проблем обліку та аналізу оплати праці присвячено значну кількість наукових публікацій. Значний внесок у вивчення даної проблеми внесли Андросова О.Ф., Балан О.Д., Брезицька К.Ф., Буркинський Б.В., Варакута Ю.М., Васюренко Л.В., Гадзевич О.І., Грішнова О.А., Гуріна Н.В., Завіновська Г.Т., Калина А.В., Лисак В.Ю., Магопець О.А., Маркевич А.Є., Машевська А.А., Миронова Ю.Ю., Нижник В.М., Ніколайчук М.В., Овсюк Н.В., Онищенко В.П., Потривасєва Н.В., Садовніков О.А., Семенов А.Г., Ткаченко Н.А., Шалімова Н.С., Шмиголь Н.М. та інші дослідники. Водночас, специфіка діяльності підприємств з виробництва технологічного обладнання позначається, зокрема, й на організації бухгалтерського обліку та економічного аналізу оплати праці. Саме тому раціональна організація та методика ведення обліку розрахунків з оплати праці, аналіз ефективності використання трудових ресурсів та рівня заробітної плати – проблеми, які є актуальними для вище зазначених підприємств, а отже потребують всебічного вивчення.

Мета дослідження – розробка напрямів удосконалення обліку та аналізу оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання на основі попереднього вивчення й узагальнення теоретико-методичних аспектів проблеми та з урахуванням особливостей діяльності й практичного досвіду ТОВ «Завод технологічного обладнання».

Задачі дослідження. Для досягнення цієї мети при виконанні випускної кваліфікаційної роботи вирішуються наступні завдання:

- дослідити підходи науковців до визначення поняття «оплата праці», існуючі форми та системи оплати праці;
- систематизувати теоретичні аспекти обліку оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання;
- ознайомитись з організацією та методикою проведення аналізу оплати праці;
- здійснити організаційно-економічну характеристику та дослідити особливості діяльності ТОВ «Завод технологічного обладнання»;
- ознайомитися з особливостями організації та ведення обліку оплати праці на підприємстві;
- провести аналіз оплати праці на підприємстві з виробництва технологічного обладнання;
- розробити напрями удосконалення обліку, удосконалити методику проведення аналізу оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання.

Об’єкт дослідження – система обліку та аналізу оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання.

Предметом дослідження є організаційні, теоретико-методичні та прикладні основи обліку та аналізу оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання.

Інформаційне забезпечення проведених досліджень. Інформаційною основою дослідження слугують дані бухгалтерського обліку, звітність ТОВ «Завод технологічного обладнання», нормативно-законодавчі акти України, наукові праці вітчизняних та зарубіжних науковців, internet-ресурси. У процесі дослідження використана практична інформація ТОВ «Завод технологічного обладнання» за 2019-2021 рр.

Методи дослідження. Теоретичну основу дослідження формує системний підхід до розкриття сутності поняття «оплата праці», комплексний підхід до узагальнення результатів, діалектичний спосіб пізнання явищ та процесів. У роботі використано загальнонаукові методи дослідження, а саме :

узагальнення, конкретизацію, індукцію та дедукцію. При виконанні практичних розділів роботи застосовано метод порівняння, групування інформації, графічний спосіб, а також прийоми факторного аналізу. В ході узагальнення результатів дослідження та при формулюванні висновків використано метод синтезу.

Теоретична та практична значимість отриманих результатів полягає у наступному:

- з метою узгодження даних обліку оплати праці з управлінською структурою суб'єктів господарювання підприємствам з виробництва технологічного обладнання запропоновано застосовувати модель інтегрованого обліку оплати праці, запроваджувати аналітичну відомість з обліку штрафів та преміальних виплат робітникам, деталізувати складові субрахунку 661. Це забезпечить можливість отримання систематизованої інформації щодо розрахунків за заробітною платою та сприятиме формуванню більш досконалої системи документообігу, забезпеченню гармонізації обліково-аналітичної інформації, удосконаленню системи контролю за виплатами працівникам;

- удосконалено теоретико-методичне забезпечення аналізу шляхом розробки організаційно-інформаційної моделі аналізу оплати праці для підприємств з виробництва технологічного обладнання та запровадження додаткових аналітичних показників, що дасть змогу забезпечити логічну послідовність при виконанні розрахунково-аналітичних процедур, визначити резерви оптимізації витрат на оплату праці та підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Результати даного дослідження можуть бути використані як у ТОВ «Завод технологічного обладнання», так і іншими підприємствами подібного профілю при упровадженні ними удосконалених підходів до організації та ведення обліку й аналізу оплати праці, а тому мають практичне значення.

Апробація результатів дослідження та їх публікація. Результати дослідження оприлюднені на двох міжнародних та одній всеукраїнській науково-практичних конференціях: «Шістдесят треті економіко-правові дискусії» (м. Львів, 23-24 березня 2022 р.), «Економіка, фінанси, облік та право: досвід, тенденції, перспективи» (м. Полтава, 31 березня 2022 р.), «Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством» (м. Полтава, 14-15 квітня 2022 р.).

Основні положення наукового дослідження висвітлено в публікаціях автора [42; 43; 51]:

- тезах «Організація обліку оплати праці на підприємстві з виробництва технологічного обладнання» (у збірнику матеріалів міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Шістдесят треті економіко-правові дискусії»);

- тезах «Організаційно-інформаційна модель аналізу оплати праці на підприємстві з виробництва технологічного обладнання» (у збірнику матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Економіка, фінанси, облік та право: досвід, тенденції, перспективи»);

- тезах «Удосконалення обліку оплати праці на підприємстві з виробництва технологічного обладнання» (у співавторстві, внесок автора – пункти 2-4, 8, 9) (у збірнику матеріалів V всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством»).

Структура роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

В першому розділі досліджено сутність поняття «заробітна плата», існуючі форми й системи оплати праці, теоретичні аспекти обліку оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання, організацію та методику проведення аналізу оплати праці.

У другому розділі здійснено організаційно-економічну характеристику

та досліджено специфіку діяльності ТОВ «Завод технологічного обладнання», особливості організації та ведення обліку оплати праці, проведено аналіз оплати праці на підприємстві.

В третьому розділі розроблено напрями удосконалення обліку та аналізу оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання.

Обсяг роботи. Роботу викладено на 118 сторінках. Вона містить 32 рисунки, 27 таблиць, додатки. Список використаних джерел налічує 111 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Сутність поняття «заробітна плата», форми та системи оплати праці

В системі економічних категорій поняття «заробітна плата» не є однозначним. Це один з найважливіших показників, у якому відображаються інтереси різних сторін суспільно-трудових відносин.

Ефективність діяльності підприємства та його соціальний розвиток забезпечуються, передусім, формуванням дієвих стимулів, в сукупності яких найбільш важливими є економічно обґрунтована система організації праці та належний рівень її оплати з урахуванням індивідуального внеску кожного працівника.

«Організація оплати праці являє собою систему організаційно-правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати» [55].

У відповідності до Закону № 108/95-ВР, на підприємствах України підставою для організації оплати праці слугують нормативно-законодавчі акти, генеральна угода (на національному рівні), а також галузеві (міжгалузеві) та територіальні угоди, колективні та трудові договори, гранти [91].

Організація оплати праці ґрунтується на наукових принципах, які передбачають урахування політики держави в забезпеченні мінімального

розміру заробітної плати, домінуючі форми власності та господарювання, загальний рівень розвитку економіки країни [7, с. 30]. Водночас, в ринкових умовах вимоги до організації оплати праці є досить жорсткими: з одного боку, суб'єкти господарювання є незалежними в організації праці та її оплати, встановленні тарифних ставок та посадових окладів, розробці системи преміювання працівників, але з іншого боку, вони повинні здійснювати пошук резервів щодо зниження витрат з оплати праці при одночасному забезпеченні показників якості виготовленої продукції та її конкурентоспроможності. При цьому з боку державних органів здійснюється постійний нагляд за регулюванням даного процесу шляхом встановлення тарифних ставок та мінімально допустимих виплат.

Так, за повністю виконану норму праці (місячну, годинну) розмір заробітної плати працівника не може бути меншим від встановленого законодавством мінімального розміру заробітної плати (з 01.01.2022 р. - 6500 грн., або 39,26 грн. за відпрацьовану годину) [85]. Якщо ж за виконання місячної норми праці працівникові нараховано заробітну плату нижчу за встановлений законодавством мінімальний рівень, то роботодавець здійснює доплату до її мінімально встановленого розміру.

На сьогоднішній день існує значна кількість трактувань поняття «заробітна плата», яке розвивалося одночасно з еволюцією в суспільстві економічної думки. Так, концептуальні підходи до розуміння зарплати як ціни праці, в основу якої покладена вартість необхідних для життя працівників й членів їхніх сімей засобів існування розробили Адам Сміт та Девід Рікардо. Зазначений підхід фактично ототожнював поняття «заробітна плата» та «вартість робочої сили», які формувалися під впливом співвідношення ринкового попиту й пропозиції.

Девід Рікардо відштовхувався від трудової теорії вартості, у відповідності з якою ціна праці повинна формуватися таким чином, щоб працівники мали можливість жити й продовжувати власний рід на основі простого відтворення (тобто без значного збільшення чи зменшення

кількості). Подібних поглядів дотримувались й англійські економісти-теоретики першої половини XIX сторіччя, зокрема Джон Мілль, Джон Мак-Куллох, Роберт Торренс. При цьому Джон Мак-Куллох та Джон Мілль стали засновниками теорії лімітованого фонду оплати праці.

Сен-Симон та Шарль Фур'є вважали основою соціально-трудоких відносин справедливий розподіл новоствореної вартості, а заробітну плату прирівнювали до ціни робочої сили, яка формується в умовах розширеного відтворення.

Роберт Оуен при формуванні своїх наукових поглядів виходив з того, що в умовах капіталізму спостерігається порушення принципів справедливого розподілу створеної вартості, і тому найманий працівник не отримує належну йому частку в повному обсязі. Така ситуація, на думку вченого, є вагомою причиною гальмування соціальних підходів у формуванні суспільних відносин та потребує перегляду.

Жан-Батист Сей вважав заробітною платою найманого управителя підприємницький дохід, винагороду за раціональне поєднання факторів виробництва.

Вчені XVII-XVIII сторіччя Альфред Маршалл та Джон Кларк при визначенні ціни робочої сили пропонували відштовхуватися від зміни потреби в продуктах праці. Альфред Маршалл розглядав робітника як суб'єкта раціонального, участь якого у виробництві оцінюється через призму доходів та втрат. На думку вченого, зарплата є доходом, призначеним для компенсації негативних емоцій, величина якого залежить від суб'єктивної оцінки тягара праці робітником. Джон Кларк вважав, що в кожній галузі виробництва оплата праці наближається до граничного продукту суспільної праці, що використовується у відповідності з певною величиною суспільного капіталу.

Так, представники класичної теорії розглядали рівноважний стан економіки з позиції вартісного виміру витрат праці, тоді як представники

неокласичної теорії враховували при цьому результати праці, тобто залежність ціни продукту праці від його споживчої корисності.

Саме неокласикам притаманне розуміння процесу формування вартості робочої сили шляхом взаємодії цін попиту та пропозиції на продукти праці. Ціна попиту визначається ймовірною корисністю продуктів праці, тоді як ціна пропозиції залежить від величини граничних витрат виробництва. При такому підході зростає роль інтелектуальної, висококваліфікованої праці у формуванні ціни на робочу силу (гідної заробітної плати) [37].

Серед сучасних визначень сутності заробітної плати слід виокремити так звану теорію людського капіталу, в якій головна увага приділяється саме якісним характеристикам робочої сили. При цьому за некваліфіковану працю видається невелика частина зарплати, а для отримання вищого рівня зарплати працівник має більше вкласти часу та ресурсів у свій освітньо-кваліфікаційний рівень. Отже, теорія людського капіталу дає змогу пояснити логічно та дослідити глибше процес економічного зростання, а також такі проблеми, як роль та значення освіти у процесі суспільного відтворення, розподіл доходів і т. ін.

В Законі № 108/95-ВР зазначено: «Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [91].

У КЗпП вказано, що «Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [40].

Глухова С.В. та Зотова А.А. зазначили : «Заробітна плата - це сукупність винагород у грошовій або натуральній формі, отриманих робітниками за фактично виконану роботу, а також за періоди, які входять у робочий час» [23, с. 699].

Калина А.В. вважає, що «Заробітна плата - це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті розподілу надходить працівникам залежно від кількості та якості затраченої ними праці» [37, с. 218].

Колот А.М. надав наступне визначення суті поняття : «Заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості» [44; 37, с. 219].

При дослідженні сутності заробітної плати науковці виокремлюють різні позиційні підходи [21, с. 57-58; 37, с. 219; 101, с. 248] (рис. 1.1).

<i>Науковці та їх позиційні підходи до розгляду сутності заробітної плати</i>	
Науковці	Позиційні підходи та їх сутність
Герчанівська С.В., Петренко Н.І., Качмар О.В.	1) як елемент ринку праці (ціна, за якою працівник продає свою робочу силу); 2) з точки зору найманого працівника (трудоий дохід, який спрямований на забезпечення умов відтворення робочої сили та який отримує працівник у результаті своєї здатності до праці); 3) з точки зору підприємства (елемент витрат виробництва, що включається до складу собівартості продукції (робіт, послуг) та є важливим чинником матеріального заохочення працівників у досягненні ними високих кінцевих результатів)
Калина А.В.	1) позиція підприємця (при цьому зарплата розглядається, по-перше, як стаття витрат, яка зменшує прибуток, а по-друге - як чинник мотивації); - позиція працівника (при якій зарплата розглядається як основне джерело доходу та ознака підвищення рівня життя); 2) елемент ринку праці (рівень зарплати здійснює вплив на попит й пропозицію робочої сили); 3) грошовий вираз вартості робочої сили та результату її функціонування; 4) економічна категорія, яка характеризує стосунки між роботодавцем та найманим працівником
Тибінка Г.І, Брик Г.В., Кохана Т.М.	1) з точки зору права та економіки праці (винагорода за виконану роботу в грошовому виразі, яку роботодавець сплачує працівнику за трудовим договором); 2) з точки зору економічної теорії (економічна категорія, яка відображає взаємовідносини між роботодавцем та працівником стосовно розподілу новоствореної вартості); 3) виходячи з умов ринкової економіки (елемент ринку праці, сформований у результаті взаємодії попиту й пропозиції та виражає ринкову вартість найманої праці); 4) з точки зору найманого працівника (як основна частина доходу, отриманого внаслідок реалізації ним здатності до праці); 5) з точки зору роботодавця (як елемент витрат, що входить до складу собівартості продукції (робіт, послуг)); 6) як мотиваційний чинник (вагомий чинник забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні ними високих результатів праці)

Рис. 1.1. Позиційні підходи науковців до дослідження сутності заробітної плати

Деякі науковці ототожнюють поняття «заробітна плата» та «оплата праці», інші вбачають відмінності у цих поняттях. Так, Лукашевич В.М.

вважає поняття «заробітна плата» та «оплата праці» загалом рівноцінними, проте виокремлює відмінність, виходячи з того, що видатки на заробітну плату здійснюються з фонду заробітної плати, а заохочувальні виплати здійснюються за рахунок підприємства (цільових надходжень та коштів спецпризначення) [52, с. 139]. Болотіна Н.Б. та Чанишева Г.І. вважають термін «оплата праці» ширшим, оскільки його цільове призначення спрямоване на організацію праці та її оплати, регламентацію системи правових засобів загалом та її окремих елементів. Поняття «заробітна плата» науковці розглядають як право певного працівника на отримання грошової винагороди [6, с. 81].

Тибінка Г.І., Брик Г.В., Кохана Т.М. вважають, що поняття «оплата праці» крім заробітної плати включає й інші витрати роботодавця на робочу силу, а заробітна плата є елементом системи оплати праці [101, с. 248-249].

Васильчак С.В. та Поляннич Т.М. зазначили, що «... оплата праці є складною соціально-економічною категорією, до якої належать базова заробітна плата, бонуси, преміальні та інші виплати, залежні від результатів діяльності, а також соціальний пакет (медичне страхування, путівки тощо)» [16, с. 156].

Колот А.М. вважає, що поняття «оплата праці» є синонімом поняття «організація заробітної плати». Науковець вважає оплату праці системою відносин із забезпечення встановлення й здійснення роботодавцем виплат працівникам за використання їхньої праці у відповідності з нормами законодавства та трудового договору [44, с. 16].

Отже, термін «оплата праці» є дещо ширшим від поняття «заробітна плата». Так, термін «заробітна плата» доцільно розглядати в контексті забезпечення права певного працівника на отримання ним грошової винагороди за свою працю. Цільове призначення терміну «оплата праці» спрямоване на організацію праці та її оплати загалом, регламентацію системи правових засобів та її окремих елементів у цій сфері.

Водночас, в основних нормативно-правових документах відсутнє конкретизоване визначення поняття «оплата праці». Натомість надано визначення категорії «заробітна плата» [91; 40]. Разом з тим, у КЗпП зазначено, що «Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників» [40].

Відповідно до Закону № 108/95-ВР, структуру заробітної плати формують наступні складові [91] (рис. 1.2):

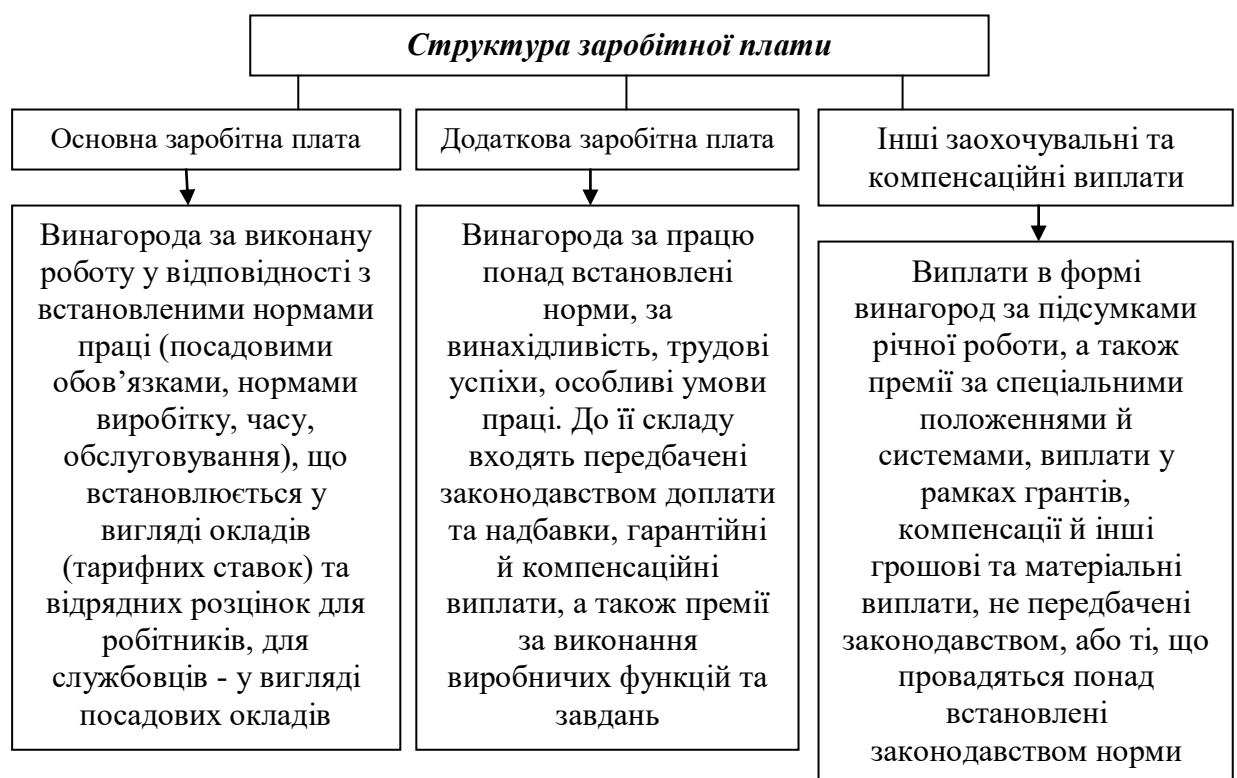


Рис. 1.2. Структура заробітної плати відповідно до Закону України № 108/95-ВР

На підприємствах України в залежності від особливостей організації трудових відносин та оплати праці, а також технологічних процесів можуть застосовуватися різні форми та системи оплати праці.

«Система оплати праці - це визначений взаємозв'язок між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру його оплати в межах і понад норми праці, які гарантують одержання працівником

заробітної плати у відповідності з фактично досягнутими результатами праці (відносно норми), погодженої між працівником і роботодавцем ціною його робочої сили» [59].

«Форма оплати праці - це той чи інший вид систем оплати, згрупований за ознаками основного показника обліку результатів праці при оцінці виконаної працівником роботи з метою її оплати» [59].

На підприємствах України загалом, у тому числі й на підприємствах з виробництва технологічного обладнання, застосовують дві основні форми оплати праці - почасову та відрядну. Відмінності між ними регулюються відповідними показниками, які застосовуються при вимірюванні результатів праці. Так, почасову форму оплати праці застосовують у випадку, коли у якості вимірника результатів праці виступає кількість відпрацьованого часу, а відрядну - якщо результати праці вимірюються кількістю виготовленої продукції (наданих послуг, виконаних робіт).

Доцільність застосування відрядної форми оплати праці визначається наступними основними умовами:

- коли необхідно здійснити стимулювання працівників до збільшення виробітку при одночасному скороченні чисельності персоналу за рахунок нарощування рівня інтенсивності праці;
- якщо є можливість застосовувати технічно обґрунтовані норми;
- коли працівники підприємства або його конкретних підрозділів мають реальну можливість щодо понаднормового збільшення виробітку продукції (нарощування обсягу робіт, послуг) за незмінних організаційно-технічних умов здійснення виробничого процесу;
- якщо є економічна доцільність та можливість розробки норм праці й обліку виробітку працюючих (при цьому витрати з нормування та обліку таких робіт повинні бути меншими у порівнянні з економічною ефективністю використання трудових ресурсів);
- за відсутності негативного впливу від застосування відрядної форми оплати праці на якість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих

послуг), використання матеріально-технічних ресурсів, а також на дотримання вимог техніки безпеки та технологічних режимів.

Кожна з форм оплати праці розподіляється за кількома системами (рис. 1.3).

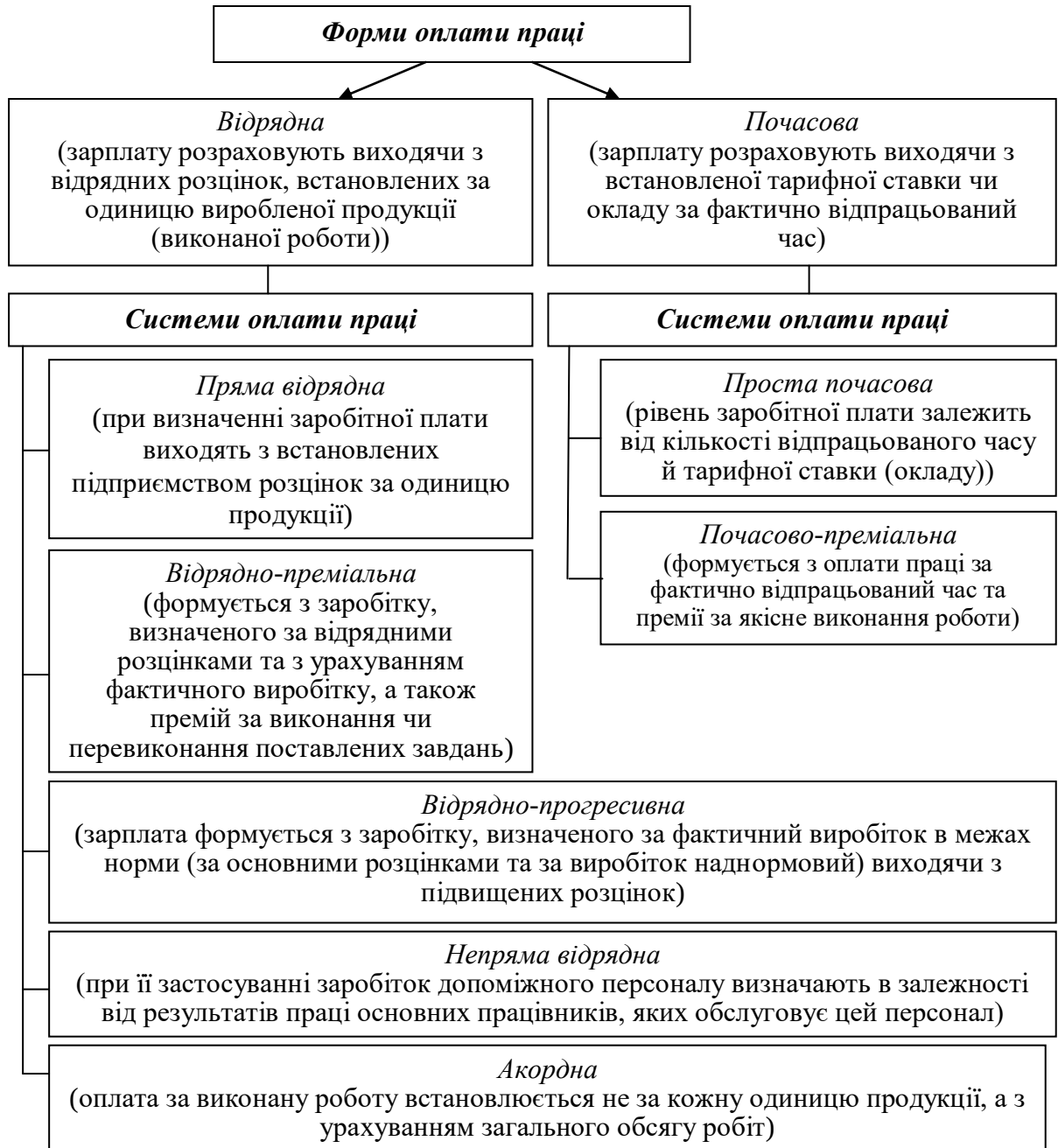


Рис. 1.3. Форми і системи оплати праці

Відрядну форму оплати праці, як правило, застосовують якщо праця є простою та повторюваною. При складній праці, яка має творчо-

інтелектуальну спрямованість, доцільно застосовувати почасову форму оплати праці.

В залежності від показників, за якими здійснюють розрахунок заробітної плати, розрізняють індивідуальні та колективні (бригадні) системи відрядної й почасової форм оплати праці. Заробітна плата працівника на індивідуальній системі залежить виключно від результатів його праці, а при колективній системі - від результатів праці колективу (ланки, бригади).

Основою організації оплати праці є тарифна система, до складу якої входять тарифні сітки та ставки, а також схеми посадових окладів, професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна сітка слугує для визначення співвідношень між рівнем оплати праці й кваліфікацією робіт. Вона являє собою упорядковану сукупність кваліфікаційних розрядів та міжрозрядних тарифних коефіцієнтів, за якими визначають розмір тарифних ставок оплати праці залежно від кваліфікації працівників й складності робіт, що виконуються.

Тарифний розряд є величиною, яка відображає складність робіт та кваліфікаційний рівень працівника, спроможного виконати ту чи іншу роботу. Кваліфікаційний розряд присвоюється працівникові та підвищується під час проходження ним кваліфікаційних атестацій. Він відображає рівень професійної підготовки працівника.

У тарифній сітці кожному тарифному розряду відповідає певний тарифний коефіцієнт, який визначається співвідношенням тарифної ставки кожного з розрядів до тарифної ставки першого розряду, тобто характеризує відмінність рівня оплати робіт відповідного розряду від рівня оплати робіт за першим розрядом. У процесі формування тарифної сітки та при встановленні міжрозрядних тарифних коефіцієнтів враховують характер виробництва та доцільність матеріального стимулювання працівників для підвищення кваліфікації.

Таким чином, основою формування тарифної сітки є тарифна ставка (годинний, денний чи місячний розмір оплати праці з урахуванням

складності робіт або кваліфікації) робітника першого розряду, не менша від встановленого законодавством розміру МЗП, а також міжкваліфікаційні співвідношення розмірів тарифних ставок. Кваліфікаційні розряди робітникам присвоює роботодавець у відповідності з професійними стандартами (у відповідності з Постановою КМУ № 373 [76]) або кваліфікаційними характеристиками професій (відповідно до Наказу Мінсоцполітики № 918 [77]) за погодженням з профспілковим органом.

Тарифною ставкою першого розряду встановлюється розмір оплати низькокваліфікованої праці за одиницю часу, а тарифний коефіцієнт для першого розряду рівний одиниці. Тарифні ставки за наступними розрядами визначають множенням тарифної ставки першого розряду на тарифний коефіцієнт за відповідним розрядом.

Оплата праці керівників та службовців здійснюється виходячи з посадового окладу (місячної норми оплати праці), встановленого роботодавцем у відповідності з посадою та кваліфікацією працівника. При цьому формують схему посадових окладів, яка являє собою перелік посад та відповідних їм посадових окладів із зазначенням нижньої і верхньої меж окладу в розрізі посад.

У схемі посадових окладів допускається відображення як абсолютних величин (у гривнях), так і відносних (посадових коефіцієнтів). Помноживши мінімальний посадовий оклад (не менше розміру МЗП) на посадовий коефіцієнт отримують розміри окладів за посадами. Встановлені посадові оклади знаходять своє відображення в штатному розписі підприємства.

Менш розповсюдженою є безтарифна система, окремі елементи якої можуть бути використані на рівні з тарифною системою, та яка передбачає встановлення оплати праці персоналу в залежності від кінцевого результату діяльності підприємства. При цьому зарплата кожного працівника становить певну частку в фонді оплати праці загалом по підприємству або ж підрозділу. Також зарплата може формуватися з окладу й премії, яку визначають у відсотках від виручки підприємства, а не від окладу.

Форми й системи оплати праці підприємство встановлює в колективному договорі. При цьому слід дотримуватися норм та гарантій, які передбачені законодавством, а також угодами (генеральною, галузевими чи міжгалузевими, територіальними). Якщо на підприємстві не укладають колективний договір, то форми й системи оплати праці закріплюють у локальному документі за погодженням з органом первинної профспілкової організації (наприклад, у Положенні про оплату праці).

На підприємствах виробничої сфери, де основним критерієм ефективності виробництва є якість продукції, доцільно застосовувати почасову оплату праці. При цьому розмір зарплати працівників залежить від кількості відпрацьованого часу й тарифної ставки (окладу).

У випадку встановлення почасової форми оплати праці використовують тарифну систему, метою застосування якої є формування й диференціація розмірів зарплати. Роботи при цьому розподіляються в залежності від рівня складності, а працівники - в залежності від рівня їх кваліфікації й за розрядами тарифної сітки.

При застосуванні почасової оплати працівникам підприємства встановлюються нормовані завдання (встановлені обсяги робіт, які працівник або ж група працівників повинні виконати за одиницю робочого часу (зміну, місяць і т. ін.)). За умови виконання певних функцій чи обсягів робіт можуть встановлюватися норми обслуговування (на обслуговуванні працівниками обладнання, робочих місць, виробничих площ упродовж одиниці робочого часу за певних організаційно-технічних умов) або норми чисельності працівників (визначена чисельність працівників відповідного професійно-кваліфікаційного складу, потрібна для виконання конкретних обсягів робіт, управлінських чи виробничих функцій). При визначенні таких норм виходять з нормальних умов праці, визначених статтею 88 КЗпП.

У випадку встановлення почасової форми оплати праці потрібно контролювати виконання нормованих завдань, а також вести поденний,

щотижневий та підсумований облік робочого часу. При веденні обліку фактично відпрацьованого часу застосовують табельний облік.

За простої почасової системи нарахування заробітку працівникові здійснюється виходячи з присвоєної йому тарифної ставки, або ж окладу за фактично відпрацьований час. Така система оплати може мати наступні підвиди (рис. 1.4):

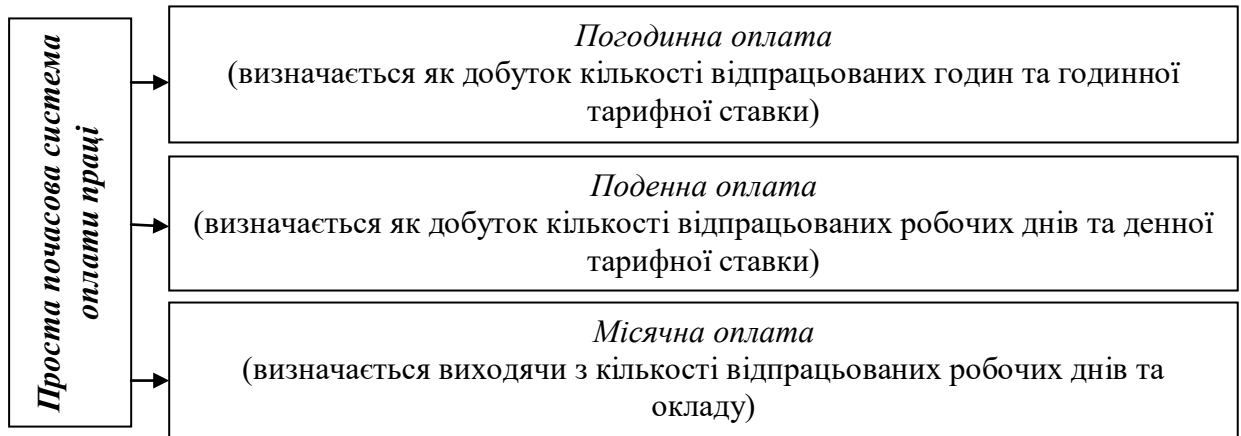


Рис. 1.4. Підвиди простої почасової системи оплати праці

Оплата праці працівників з встановленими посадовими окладами (місячними тарифними ставками) за умови виконання ними місячної норми праці повинна бути не меншою від місячного розміру МЗП (з 01.01.2022 р. - 6500 грн.). Відповідно, годинна тарифна ставка для працівників з погодинною оплатою за умови виконання ними годинної норми праці повинна бути не меншою від погодинного розміру МЗП (з 01.01.2022 р. - 39,26 грн.). [85]

Почасово-преміальна система оплати праці поєднує просту почасову систему та преміювання за виконання встановлених кількісних та якісних показників роботи. При її застосуванні працівникові за попередньо встановленими показниками виплачується премія за досягнення у роботі понад зарплату за фактично відпрацьований час за тарифом (ставкою, окладом). Нарахування премій здійснюється у відповідності до Положення про преміювання, розробленого на конкретному підприємстві. Як правило, Положення про преміювання є додатком до колективного договору.

Системами відрядної форми оплати праці є : пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-прогресивна, відрядно-преміальн, акордна. Застосовуючи певну систему відрядної форми оплати праці враховують спосіб обліку виробленої продукції або здійснюваних операцій, а також порядок визначення розміру зарплати.

Як правило, при відрядній формі оплати праці враховують норми виробітку та виробничі завдання, визначені на основі часових норм. При цьому розмір зарплати залежить від результатів праці (колективних або індивідуальних) з урахуванням рівня перевиконання виробничих змінних завдань та норм виробітку. Враховуючи специфіку цієї форми оплати праці, працівник повинен дотримуватися встановлених елементів трудової дисципліни, зокрема й норми тривалості робочого часу.

Заробіток працівнику за умови встановлення прямої відрядної системи оплати праці визначають за попередньо встановленими розцінками за відповідну одиницю якісно виготовленої продукції або виконаної роботи. Важливими складовими такої системи є норми виробітку або часу, а також відрядна розцінка, встановлена за визначений вид робіт (операцій) з урахуванням тарифної ставки, відповідної певному розряду роботи. Оплата праці при цьому здійснюється виходячи з відрядних розцінок, які встановлені для певної роботи й відповідають не присвоєному працівнику розряду, а розряду роботи.

Відповідно до статті 104 КЗпП, при виконанні робітниками-відрядниками робіт, за якими розряд є нижчим від розряду працівника, останньому виплачується міжрозрядна різниця з урахуванням умов, встановлених колективним договором. При обчисленні відрядних розцінок керуються способами, регламентованими статтею 90 КЗпП (з урахуванням норми виробітку (як правило, у масовому чи великосерійному виробництві) або норми часу (як правило, в одиничному чи дрібносерійному виробництві)) [40].

При застосуванні відрядно-преміальної системи працівник отримує зарплату з урахуванням відрядних розцінок та премії. Показники, за виконання яких здійснюється преміювання (підвищення продуктивності праці, якості продукції, недопущення браку і т. ін) повинні бути чітко встановлені та визначатися умовами діяльності підприємства. Визначення величини премії за виконання (перевиконання) встановлених показників здійснюється з урахуванням відсотку преміальної виплати.

Відрядно-прогресивна система оплати праці оснований на урахуванні основних відрядних розцінок (при дотриманні встановлених норм) та підвищених (при перевищенні встановлених норм). Коефіцієнт нарощування відрядних розцінок встановлюється за розробленою шкалою. Запровадження цієї системи оплати праці, враховуючи спричинене нею підвищення витрат виробництва, є тимчасовим. Її тривалість встановлює з урахуванням виробничої необхідності керівник підприємства за погодженням з профспілковим органом в кожному окремо взятому випадку.

Непряму відрядну систему застосовують при здійсненні оплати праці допоміжних робітників (ремонтників, наладчиків і т. ін.), яких закріплюють за основними робітниками-відрядниками або за певним обладнанням. Розмір зарплати таких працівників прямо залежить від результатів праці працівників, які безпосередньо зайняті випуском продукції. При цьому на підприємстві встановлюють непрямі відрядні розцінки за вироблену основними робітниками-відрядниками одиницю продукції. Такі розцінки визначають диференційовано у розрізі об'єктів обслуговування.

Враховуючи різні рівні кваліфікації робітників та їх досвід, на одному і тому ж обладнанні виробляються різні обсяги продукції. Це є свідченням економічної недоцільності застосування непрямої відрядної системи оплати праці. Натомість більш доречним є застосування почасової оплати праці.

За умови запровадження акордної системи оплати праці встановлюють за весь комплекс робіт, а не за окрему роботу чи виробничу операцію. Строки виконання таких робіт чітко обумовлюються в акордному наряді-завданні.

Для визначення сумарної виплати складають калькуляцію за акордним нарядом з урахуванням норм виробітку або часу та діючих розцінок.

Акордну систему оплати праці доцільно застосовувати при впровадженні нового обладнання, виконанні особливо важливих завдань, ліквідації аварійних ситуацій. Її слід впроваджувати щодо окремих груп працівників з метою їх стимулювання до підвищення продуктивності праці й оптимізації терміну виконання робіт. При значній тривалості робіт за поточний місяць видається аванс, а після завершення робіт здійснюється остаточний розрахунок на підставі калькуляції у відповідності до листа Мінпраці № 964/13/84-10 [111].

Акордно-преміальна система оплати праці, яка передбачає додаткову виплату премії працівникам за якісне виконання ними акордного завдання при одночасному зменшенні строків його виконання, є різновидом акордної системи оплати праці. При цьому премія, нарахована на заробіток за акордним нарядом, не повинна перевищувати встановленого в Положенні про преміювання максимального її розміру для певного виду робіт. Якщо ж на підприємстві застосовується колективна форма організації праці, зарплату та премії, визначені за акордним нарядом, розподіляють між працівниками на умовах пропорційності витрат часу у відповідності з присвоєними розрядами.

Отже, основою організації оплати праці в Україні є тарифна система, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів та професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики). Нині застосовують дві форми оплати праці: почасову та відрядну, а також відповідні їм системи. Економічно обґрунтований підхід роботодавця до запровадження дієвих методів стимулювання праці, вибору форм та систем оплати праці є запорукою якісного управління персоналом підприємства.

1.2. Теоретичні аспекти обліку оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання

На підприємствах з виробництва технологічного обладнання, як і на інших підприємствах України, облік оплати праці регламентується, передусім, КЗпП, Законом № 108/95-ВР, НП(С)БО 26, Інструкцією № 5, Інструкцією № 291 [40; 91; 63; 34; 35] та іншими нормативно-правовими документами.

Вструктурі чинного законодавства важлива роль відводиться НП(С)БО 26, де виокремлено наступні групи виплат працівникам: поточні виплати працівникам, виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності, інші виплати.

Конкретизовані підходи щодо відображення в обліку та звітності підприємств інформації про виплати працівникам визначають в наказі про облікову політику. Передусім у ньому повинні бути передбачені форми й системи оплати праці, особливості документування операцій щодо оплати праці, формування резерву на виплату відпусток.

Бухгалтер повинен визначитися з тим, до якої складової належить конкретна виплата: основної заробітної плати, додаткової, або ж інших заохочувальних та компенсаційних виплат (відповідно до Інструкції № 5 [34]), що дасть йому можливість правильно визначити базу нарахування ЄСВ (з урахуванням Переліку № 1170 [71]), заповнити розрахунково-платіжні відомості (за формами №№ П-6 та П-7), скласти статистичну звітність (за формою 1-ПВ).

Працівникам можуть нараховуватися також виплати, які не є заробітною платою. Відповідно до пункту 3 Інструкції № 5 [34], до таких виплат належать: допомоги й інші виплати, які здійснюються за рахунок коштів ФСС (по тимчасовій непрацездатності, частковому безробіттю, по вагітності й пологах, при народженні дитини та догляду за нею до 3-х років, оплата путівок, допомога на поховання); оплата перших 5-ти днів тимчасової

непрацездатності (лікарняні за рахунок підприємства); соціальні допомоги й виплати за рахунок підприємства; одноразова допомога при виході на пенсію і т. ін. На «не зарплатні» виплати (за винятком лікарняних та декретних) не нараховують ЄСВ. При оподаткуванні лікарняні прирівнюються до зарплати та відображаються в звітності з ознакою доходу «101» (як і заробітна плата). Нарахування ЄСВ на допомогу по вагітності й пологам здійснюється відповідно до Закону № 2464 [90].

Роботодавець повинен регулярно виплачувати зарплату працівникам у визначені в колективному договорі строки у робочі дні не рідше, ніж два рази на місяць та з інтервалом, що не перевищує 16 календарних днів. Так, аванс виплачують з 16-го до 22-го числа, заробітну плату - з 1-го до 7-го. Конкретні дати здійснення таких виплат прописують в колективному договорі (наприклад, 1-го та 16-го, або 2-го та 17-го і т.д.). Якщо день зарплатних виплат припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то виплати здійснюють напередодні.

Розмір заробітної плати працівника за виконану у повному обсязі норму праці не повинен бути меншим від мінімально встановленої законодавством величини. Зокрема, Законом № 1928 на 2022 р. визначено таку мінімальну заробітну плату (МЗП) у місячному та погодинному розмірах: з 01.01.2022 р. - 6500 грн. на місяць та 39,26 грн./год., а з 01.10.2022 р. - відповідно, 6700 та 40,46 грн. [85].

Державою також гарантовано мінімальний посадовий оклад працівника на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи (ПМПОО), визначеному на 01.01. Так, станом на 01.01.2022 р. розмір ПМПОО становить 2481 грн. [85].

Надання інформації про склад працюючих у розрізі професій, кваліфікацій, рівня освіти, стажу роботи та інших показників, які здійснюють вплив на нарахування заробітної плати, забезпечує облік персоналу. У момент, коли відбулася господарська операція, або ж після її безпосереднього завершення, формуються первинні документи з обліку праці

і заробітної плати, які повинні відповідати типовим або спеціалізованим формам та таким основним вимогам до їх складання, як своєчасність, правильність оформлення, заповнення всіх реквізитів, достовірність відображених показників.

На підприємствах з виробництва технологічного обладнання, як і на інших підприємствах, застосовують типові форми первинної облікової документації із статистики праці, затверджені наказом ДКСУ № 489 [87] (рис. 1.5).

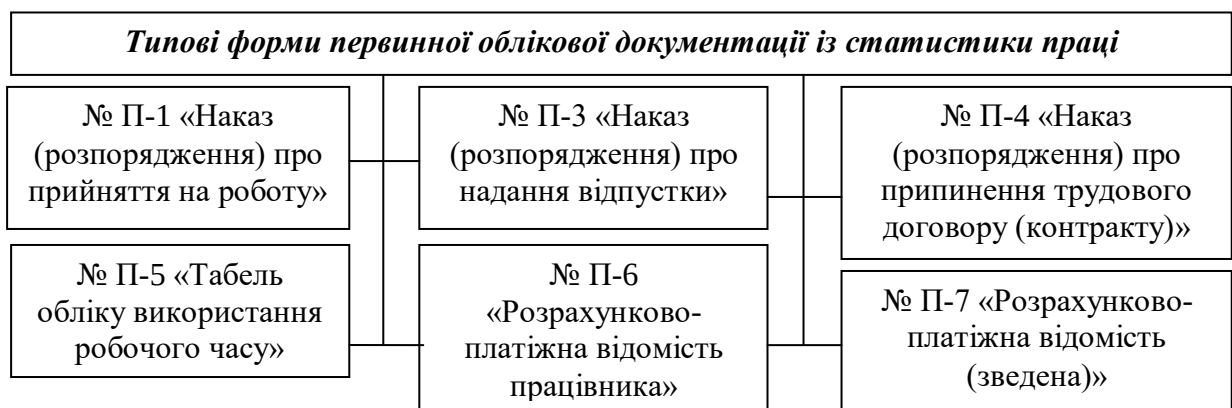


Рис. 1.5. Типові форми первинної облікової документації із статистики праці, затверджені наказом ДКСУ № 489

Кадровий облік передбачає при прийнятті працівника на роботу складання форми № П-1. Проект наказу (розпорядження), завізований відповідальною особою, є перепусткою працівника до відповідного відділу (цеху) для його подальшого ознайомлення з умовами праці. Відповідно, начальник відділу (або майстер цеху), як керівник структурного підрозділу, робить висновок щодо можливості зарахування працівника. При цьому на зворотній стороні проекту наказу зазначається посада, оклад, розряд, тривалість випробувального терміну, проставляються інші важливі відмітки (про проходження інструктажу щодо техніки безпеки, необхідність проходження медогляду і т. ін.). Проект наказу візується працівниками відповідних служб з метою підтвердження вакантної посади й окладу,

встановлених у відповідності зі штатним розписом. Після цього керівник підприємства підписує наказ, про що працівник повідомляється під розписку.

При веденні обліку особового складу рекомендовано застосовувати типові форми первинної облікової документації, затверджені наказами МСУ № 277, ДКСУ та МОУ № 495/656 : № П-2 «Особова картка працівника»; № П-9 «Книга обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них»; № П-10 «Книга обліку руху трудових книжок і вкладишів до них»; № П-11 «Акт на списання бланків трудових книжок або вкладишів до них» [86].

З 10.06.2021 р. вступив в дію Закон № 1217 [83], у відповідності з яким рекомендовано вести облік трудової діяльності за електронними трудовими книжками. При цьому на сьогодні не заборонено користуватися паперовими трудовими книжками, а тривалість перехідного періоду становить 5 років від дня набрання чинності Закону № 1217.

Нарахування зарплати працівникам з почасовою оплатою здійснюється на підставі табелів обліку робочого часу, в яких відображається інформація щодо кількості відпрацьованих днів, днів лікарняного, відпустки і т. ін. Табельний облік ведеться уповноваженими особами на рівні кожного підрозділу підприємства. При нарахуванні зарплати працівникам з відрядною оплатою застосовують наряди на відрядну роботу типових форм №№ П-40 та П-41 (індивідуальний та для бригади), акти приймання виконаних робіт. Операції, які передбачені технологічним процесом, оплачують за нарядами, а доплати - за листками на доплату (на підставі табелів обліку використання робочого часу, листків обліку простоїв, списку осіб, які працювали в понадурочний час, актів про брак і т. ін.). У такий спосіб забезпечується ведення обліку фактично виконаних робіт та відпрацьованого часу. Для обґрунтування встановлених окладів застосовують штатний розпис.

На підприємствах з виробництва технологічного обладнання зарплату робітників визначають множенням тарифної ставки та кількості відпрацьованих годин. Розподіл колективного заробітку здійснюють пропорційно до коефіцієнта виробітку. Порядок оплати надурочних робіт,

простоїв, роботи у нічний час, у святкові й неробочі дні регламентується КЗпП.

Розрахунок заробітної плати й пов'язаних із нею утримань здійснюється у відомості нарахування зарплати, яка складається за довільною формою. У ній містяться відомості про нарахування зарплати за всіма складовими (оклад, премія, лікарняні, відпускні і т. ін.), а також нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ) та утримання із зарплати.

В обов'язковому порядку та на регулярній основі підприємства з виробництва технологічного обладнання, як і інші підприємства, нараховують ЄСВ у відповідності до Закону № 2464 [90] за ставкою 22 % на фонд оплати праці, винагороди фізичним особам за цивільно-правовими договорами, допомогу з тимчасової втрати працездатності та за ставкою 8,41 % - на заробітну плату й лікарняні працівників з інвалідністю.

При базовій ставці 22 % у 2022 р. мінімальний страховий внесок ЄСВ становить: з січня по вересень - 1430 грн. ($6500 \text{ грн.} \times 0,22$), з жовтня по грудень - 1474 грн. ($6700 \text{ грн.} \times 0,22$). Максимальна база нарахування ЄСВ - 15 розмірів МЗП. Відповідно, з січня по вересень 2022 р. вона становить 97500 грн., а з жовтня по грудень - 100500 грн.

З заробітку працівників утримують 18 % податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та 1,5 % військового збору (ВЗ). Крім ПДФО та ВЗ із заробітної плати працівників можуть утримуватися профспілкові внески, борги за виконавчими листами, суми відшкодування збитків підприємству, неповернуті вчасно підзвітні суми, інші утримання за заявами працівників.

Усі працівники, з заробітку яких утримується ПДФО, мають право на зменшення загальної місячної суми оподаткованої виплати (доходу) від одного роботодавця на суму податкової соціальної пільги (ПСП) в розмірі 50 % місячного ПМПО, встановленого на 01.01 звітного податкового року (у 2022 р. - $2481 \text{ грн.} \times 50 \% = 1240,50 \text{ грн.}$), якщо розмір такого доходу не перевищує розміру місячного ПМПО на 01.01, помноженого на 1,4 й округленого до найближчих 10 грн. (у 2022 р. - $2481 \text{ грн.} \times 1,4 \approx 3470 \text{ грн.}$).

Загальний перелік ПСП встановлено п. 169.1 статті 169 ПКУ. Отже, місячна сума оподаткованого доходу в вигляді зарплати у 2022 р. зменшується на суму ПСП в таких розмірах:

- ПСП для будь-якого платника ПДФО - 50 % ПМПО на 01.01- 1240,50 грн.;

- ПСП для платника, на утриманні якого перебуває 2 та більше дітей віком до 18 років (у розрахунку на кожну дитину для одного з батьків) - 100 % суми загальної (базової) ПСП -1240,50 грн.;

- ПСП для платника, який є одинокою матір'ю чи батьком, вдовою (вдівцем), опікуном чи піклувальником, утримує дитину з інвалідністю (у розрахунку на кожну дитину до 18 років для одного отримувача доходу) - 150 % суми загальної (базової) ПСП (1240,50 грн. x 1,5) - 1860,75 грн.;

- ПСП для платника, який є Героєм України, УБД в період Другої світової війни - 200 % суми загальної (базової) ПСП (1240,50 грн. x 2) - 2481,00 грн.

Синтетичний облік розрахунків за заробітною платою ведуть на рахунку 66 за субрахунком 661, за кредитом якого відображають нарахування заробітної плати, за дебетом - всі види утримань та виплату заробітної плати. В обліку суб'єктів господарювання, у тому числі й підприємств з виробництва технологічного обладнання, нарахування та виплату зарплати відображають наступними проведеннями (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Бухгалтерські проведення при нарахуванні та виплаті заробітної плати

Господарська операція	Рахунки:	
	Дт	Кт
Нараховано зарплату з віднесенням її на об'єкти обліку	23, 91, 92, 93	661
Нараховано ЄСВ	23, 91, 92, 93	651
Утримано ПДФО	661	641
Утримано ВЗ	661	642
Інші утримання	661	685
Виплачено зарплату	661	311
Сплачено ПДФО	641	311
Сплачено ВЗ	642	311
Сплачено ЄСВ	651	311

Нарахування сум допомоги з тимчасової непрацездатності, які виплачуються за рахунок коштів ФСС, відображається проведенням: Дт 378 - Кт 663. Суму оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності в обліку відображають проведенням: Дт 949 - Кт 663. Крім того, на загальну суму виплат нараховується ЄСВ. Також із суми лікарняних утримують ПДФО та ВЗ. При нарахуванні відпускних за рахунок сформованого резерву складають проведення: Дт 471 - Кт 661. Ведення автоматизованого обліку дозволяє формувати допоміжні таблиці для розрахунку відпускних, оплати відпрацьованих днів за окладом і т. ін.

В умовах мирного часу при порушенні встановлених строків виплати зарплати більше ніж на місяць, а також при виплаті зарплати в неповному обсязі роботодавець (у відповідності зі статтею 265 КЗпП) має сплатити штраф у розмірі 3-х МЗП, виходячи з розміру МЗП на момент встановлення порушення [40]. Так, якщо зазначений тип порушення припадає на січень-вересень 2022 р., то розмір штрафу становитиме 19500 грн, на жовтень-грудень - 20100 грн.

При порушенні встановлених строків виплати заробітної плати посадових осіб підприємства можуть притягнути й до адміністративної відповідальності (у відповідності зі статтею 41 КпАП) у вигляді штрафу: при першому порушенні - від 30 до 100 НМДГ (неоподатковуваних мінімумів доходів громадян), а при повторному порушенні, або ж якщо вчасно не виплатили заробітну плату самотньому батьку чи матері, вагітній жінці, особі, яка виховує дитину-інваліда або дитину до 14 років - від 100 до 300 НМДГ [41].

Також передбачена кримінальна відповідальність керівника за навмисну безпідставну не виплату заробітної плати працівникові понад місяць (у відповідності зі статтею 175 ККУ) у вигляді штрафу від 500 до 1000 НМДГ, або виконання виправних робіт терміном до 2-х років з неможливістю обіймати певні посади (займатися певною діяльністю) терміном до 3-х років [45].

Водночас слід враховувати, що в умовах воєнного стану організація трудових відносин має ряд особливостей та здійснюється з урахуванням положень Законів № 389 та № 2136 [79; 92].

«У процесі трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена трудова повинність, забезпечується дотримання таких стандартів, як мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи тощо. На час залучення працюючої особи до виконання трудової повинності поза місцем її роботи за трудовим договором за нею після закінчення виконання таких робіт зберігається відповідне робоче місце (посада)» [79].

В умовах воєнного стану мають місце особливості при укладенні трудового договору, його розірванні роботодавцем та працівником, регулюванні зміни істотних умов праці, встановленні та обліку часу роботи й відпочинку, організації кадрового діловодства та зберігання кадрової документації в архіві, регулюванні роботи у нічний час та залученні до роботи певних категорій працівників, здійсненні оплати праці та наданні відпусток, регулюванні діяльності профспілкових організацій [92].

Так, сторони визначають форму трудового договору за згодою. При його укладенні для будь-якої категорії працівників може встановлюватися умова про випробування під час приймання на роботу. Роботодавцям дозволено укладати з новими працівниками трудові договори строкового характеру (на період дії воєнного стану, або ж заміщення працівника, який є тимчасово відсутнім).

Роботодавець має право без згоди працівника перевести його на іншу роботу, не обумовлену в трудовому договорі, якщо така робота не протипоказана йому за станом здоров'я. Оплата праці при цьому не має бути нижчою від середнього заробітку за попередньою роботою працівника.

За власною ініціативою роботодавець може звільнити працівника в період відпустки (крім відпустки по вагітності й пологам, по догляду за

дитиною до 3-х років) та тимчасової непрацездатності працівника з дати першого дня виходу на роботу.

У період воєнного стану нормальна тривалість часу впродовж робочого тижня не може бути більшою 60 годин. Скорочена тривалість часу впродовж робочого тижня для певних категорій працівників не може бути більшою 50 годин. Не застосовуються норми КЗпП щодо тривалості роботи напередодні вихідних, святкових та неробочих днів, перенесення вихідних після святкових днів.

Роботодавець повинен виплачувати зарплату працівнику на умовах, які визначаються трудовим договором. Він повинен застосовувати будь-які можливі заходи для забезпечення своєчасної виплати зарплати, але якщо роботодавець доведе, що порушення строку виплати зарплати відбулося внаслідок здійснення бойових дій, то він буде звільнений від відповідальності, а не від зобов'язання виплатити зарплату. При цьому строк виплати зарплати відтермінується до моменту поновлення роботи підприємства.

Основна щорічна оплачувана відпустка в період дії воєнного стану становить 24 календарні дні. На прохання працівника роботодавець може надати йому відпустку на необмежений термін без збереження зарплати. Якщо працівник виконує роботи на об'єкті критичної інфраструктури, то роботодавець може йому відмовити у наданні відпустки будь-якого виду (крім відпустки по вагітності й пологам, по догляду за дитиною до 3-х років).

На підставі узагальнення інформації щодо обліку праці та її оплати формується звітність підприємств. У 2022 р. підприємства з виробництва технологічного обладнання подають «Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску» [89] (за кожний квартал з помісячною розбивкою), статистичну звітність з обліку праці та її оплати за формами № 1-ПВ (місячна та квартальна) «Звіт із праці» та № 3-борг (місячна) «Звіт про заборгованість з оплати праці».

1.3. Організація та методика проведення аналізу оплати праці

Ефективність господарювання підприємств значною мірою залежить від забезпеченості кваліфікованими кадрами, раціонального використання трудових ресурсів, продуктивність роботи яких тісно пов'язана з рівнем оплати праці.

Організація аналізу оплати праці є невід'ємною складовою заходів з організації аналітичної роботи на підприємстві. Вона передбачає розробку плану проведення аналізу з виокремленням окремих етапів робіт та визначенням їх виконавців, здійсненням матеріально-технічного та методичного забезпечення, систематизацією прийомів для виконання розрахунково-аналітичних процедур, розробкою пропозицій щодо покращення організації праці, вдосконаленням системи матеріального заохочення персоналу, а також заходів контролю за впровадженням пропонованих пропозицій у виробничий процес.

Аналіз оплати праці доцільно проводити з використанням методики проведення аналітичного дослідження. Методика аналізу являє собою науково обґрунтовану систему дослідження, поєднує сукупність прийомів та операцій, що застосовуються у попередньо визначеній послідовності [47].

Методика проведення аналізу поєднує наступні складові (рис. 1.6):

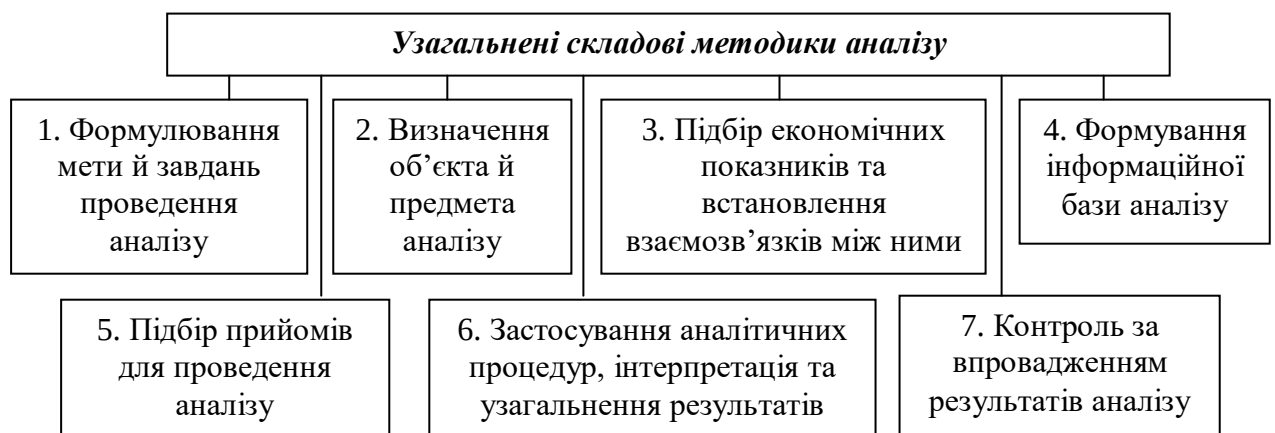


Рис. 1.6. Складові методики проведення аналізу

Аналіз оплати праці не можливо розглядати відокремлено від аналізу трудових ресурсів. Враховуючи це, в процесі його проведення необхідно, передусім, дослідити:

- забезпеченість підприємства трудовими ресурсами та структурний склад працівників (вік, стать, кваліфікаційний рівень, стаж роботи і т. ін.), показники руху персоналу;
- склад та використання фонду робочого часу;
- рівень та динаміку показників продуктивності праці, вплив трудових факторів на динаміку змін обсягу виробленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг);
- динаміку, склад та структуру фонду оплати праці, рівні заробітної плати, співвідношення темпів зростання рівня заробітної плати та продуктивності праці.

«Трудові ресурси (кадри) підприємства - це сукупність постійних працівників, які отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності і забезпечують господарську діяльність суб'єкта господарювання» [98, с. 270].

Весь персонал промислових підприємств розподіляється на промислово-виробничий та непромисловий. У залежності від характеру виконуваних функцій персонал поділяється за такими категоріями: керівники, спеціалісти, службовці, робітники.

При проведенні аналізу часто використовують такі статистичні показники, як середньооблікова кількість штатних працівників, середньооблікова кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості.

Для оцінки забезпеченості підприємства трудовими ресурсами зіставляється фактична чисельність персоналу за структурними підрозділами, групами й категоріями працівників з потребою, виявляються ті ділянки підприємства, які найгірше забезпечені робочою силою. Досліджується динаміка змін кількості працюючих в контексті необхідності дотримання

перевищення темпів зростання обсягів виробництва (з урахуванням впливу інфляційного чинника) над темпами зростання чисельності персоналу.

Визначається питома частка кожної категорії персоналу, передусім робітників, в загальній його чисельності. При цьому потрібно враховувати, що структура персоналу формується з урахуванням особливостей галузі, рівня механізації та автоматизації виробничих процесів, умов роботи конкретного підприємства.

З метою раціонального використання персоналу важливо оцінити його загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівні, а також статеву-вікову структуру. Такий аналіз дозволить здійснити правильну розстановку персоналу з урахуванням кваліфікаційних та особистісних його характеристик.

Середній тарифний розряд робіт та робітників визначають за середніми арифметичними зваженими. Кваліфікація робітників не повинна бути нижчою від рівня складності робіт.

Для проведення якісної оцінки адміністративно-управлінського персоналу вивчають відповідність загальноосвітнього рівня й професійної підготовки конкретного працівника займаній посаді.

Рух робочої сили характеризується коефіцієнтами плинності та змінності, оборотами по прийому та вибуттю. На основі наказів керівника, матеріалів вибіркового спостереження, заяв на звільнення досліджуються причини вибуття персоналу.

У процесі аналізу фонду робочого часу досліджують календарний, максимально можливий, фактично відпрацьований час, визначають коефіцієнти їх використання, виявляють причини непродуктивних втрат робочого часу.

Ефективність використання персоналу характеризується рівнем продуктивності праці. Узагальнюючий показник продуктивності праці - виробіток продукції на одного працівника та одного робітника підприємства за певний часовий проміжок (годину, день, місяць, квартал, рік). Порівняння

показників продуктивності праці в динаміці дає можливість оцінити темпи та напрями їх зміни. Так, річний обсяг виробленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг) залежить від чисельності робітників, середньої кількості днів, відпрацьованих робітником впродовж року, середньої тривалості робочого дня та середньогодинного виробітку продукції робітником. Для розрахунку впливу цих факторів на зміну результативного показника застосовують способи детермінованого факторного аналізу.

Серед стохастичних чинників, що здійснюють вплив на динаміку продуктивності праці, слід виокремити кваліфікацію працівників, їх загальноосвітній та професійний рівень, стаж роботи на підприємстві, засоби стимулювання праці, соціально-психологічні чинники. Їх вплив на формування та зміну рівня продуктивності праці визначають опосередковано через інші фактори, або користуючись способами кореляційно-регресійного аналізу.

Витрати часу на одиницю виробленої продукції (виконаної роботи, наданої послуги) характеризують трудомісткість. Позитивним є зниження даного показника у динаміці.

Аналізуючи фонд оплати праці необхідно, передусім, дослідити динаміку даного показника, його абсолютну та відносну зміну. Також визначається частка основної, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат у структурі заробітної плати, проводиться факторний аналіз.

Основними завданнями аналізу оплати праці є:

- систематичний контроль за використанням коштів на заробітну плату для попередження як перевитрат, так і необґрунтованої економії фонду оплати праці;
- економічне обґрунтування найбільш прогресивних систем оплати праці для оптимізації чисельності персоналу, системи матеріального стимулювання працівників, виробничих витрат;

- порівняння темпів зростання рівня заробітної плати та продуктивності праці;
- пошук резервів підвищення ефективності використання персоналу та коштів на заробітну плату.

Серединська В.М., Загородна О.М., Федорович Р.В. пропонують виокремлювати наступні складові методики аналізу оплати праці: загальна оцінка використання коштів на оплату праці; аналіз складу, динаміки та структури фонду оплати праці, виявлення непродуктивних виплат; факторний аналіз фонду оплати праці; вивчення динаміки змін заробітної плати, а також факторів, які визначають її рівень; оцінка співвідношення зміни продуктивності праці та рівня заробітної плати; дослідження своєчасності здійснення виплат працівникам [98, с. 335-343].

У процесі проведення аналізу оплати праці доцільно застосовувати наступні основні детерміновані факторні моделі [50, с. 120]:

- при дослідженні впливу трудових факторів на динаміку витрат робочого часу:

$$ВРЧ = Чис \times Год, \quad (1.1)$$

де $ВРЧ$ - витрати робочого часу;

$Чис$ - кількість працівників;

$Год$ - кількість відпрацьованих годин у середньому одним працівником;

- при дослідженні впливу трудових факторів на динаміку фонду оплати праці:

$$ФОП = Чис \times ОПпр, \quad (1.2)$$

де $ФОП$ - фонд оплати праці;

$Чис$ - кількість працівників;

$ОПпр$ - середня оплата праці одного працівника;

- при дослідженні впливу трудових факторів на динаміку чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг):

$$ЧД = Ч_{ис} \times ЧД_{пр}, \quad (1.3)$$

де $ЧД$ - чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг);

$Ч_{ис}$ - кількість працівників;

$ЧД_{пр}$ - чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) на одного працівника;

- при дослідженні впливу трудових факторів на динаміку чистого прибутку:

$$ЧП = Ч_{ис} \times ЧП_{пр}, \quad (1.4)$$

де $ЧП$ - чистий прибуток;

$Ч_{ис}$ - кількість працівників;

$ЧП_{пр}$ - чистий прибуток на одного працівника;

- при дослідженні впливу факторів на динаміку рівня середньорічної заробітної плати:

$$Зс = Кд \times Тд \times Зсг, \quad (1.5)$$

де $Зс$ - рівень середньорічної заробітної плати;

$Кд$ - середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік;

$Тд$ - середня тривалість робочого дня;

$Зсг$ - середньогодинна зарплата.

Розрахунок впливу факторів здійснюють із застосуванням прийомів ланцюгових підстановок, абсолютних різниць, відносних різниць.

Системний підхід до аналізу оплати праці є запорукою його якісного проведення з дотриманням методичних підходів та встановленого строку.

Висновки до розділу 1

Основою організації оплати праці є тарифна система. На підприємствах України застосовують дві форми оплати праці: почасову та відрядну. Термін «заробітна плата» розглядається в контексті забезпечення права певного працівника на отримання ним грошової винагороди за свою працю, а цільове призначення терміну «оплата праці» спрямоване на організацію праці та її оплати загалом, регламентацію системи правових засобів та її окремих елементів у цій сфері.

На підприємствах з виробництва технологічного обладнання, як і на інших підприємствах України, при веденні обліку праці та її оплати враховуються державні соціальні гарантії, застосовуються типові бухгалтерські проведення, форми первинної облікової документації. На підставі узагальнення інформації щодо обліку праці та її оплати формується звітність підприємств.

Організація аналізу оплати праці передбачає розробку плану його проведення з виокремленням окремих етапів робіт та визначенням їх виконавців, здійсненням матеріально-технічного та методичного забезпечення, систематизацією прийомів для виконання розрахунково-аналітичних процедур, розробкою пропозицій щодо покращення організації праці, а також заходів контролю за впровадженням пропонованих пропозицій у виробничий процес.

Аналіз оплати праці доцільно проводити з використанням методики проведення аналітичного дослідження, складовими якої є: загальна оцінка використання коштів на оплату праці; аналіз складу, динаміки та структури фонду оплати праці, виявлення непродуктивних виплат; факторний аналіз фонду оплати праці; вивчення динаміки змін заробітної плати, а також факторів, які визначають її рівень; оцінка співвідношення зміни продуктивності праці та рівня заробітної плати; дослідження своєчасності здійснення виплат працівникам.

РОЗДІЛ 2

ОБЛІК ТА АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ТОВ «ЗАВОД ТЕХНОЛОГІЧНОГО ОБЛАДНАННЯ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика та особливості діяльності ТОВ «Завод технологічного обладнання»

Товариство з обмеженою відповідальністю «Завод технологічного обладнання» створене для здійснення господарської діяльності з метою задоволення потреб споживчого ринку в продукції та послугах за профілем діяльності підприємства, отримання прибутку та його використання в інтересах учасників. Код ЄДРПОУ юридичної особи – 32832750, дата державної реєстрації – 16.01.2004 р.

Підприємство знаходиться за адресою: 25031, Кіровоградська область, місто Кропивницький, вулиця Волкова, 13 «Г». Його засновниками та учасниками є Беловченко Георгій Георгійович (з часткою 90 % у статутному капіталі) та Коваленко Олександр Сергійович (з часткою 10 % у статутному капіталі). Загальний обсяг статутного капіталу підприємства – 20500 грн. (додатки А, Б).

Учасники товариства визначають основні напрями його діяльності, приймають рішення щодо здійснення діяльності, за потреби вносять зміни до статуту, обирають одноосібний виконавчий орган, встановлюють розмір винагороди членам виконавчого органу, визначають форми контролю та нагляду за його діяльністю, затверджують результати діяльності за певний період, приймають рішення про розподіл чистого прибутку, виплату дивідендів та інші рішення, віднесені до їх компетенції.

Управління поточною діяльністю товариства здійснює його виконавчий орган – директор, основні обов'язки якого прописано у статуті. Керівником ТОВ «Завод технологічного обладнання» є Фурлет Олександр Григорович, представником – Беловченко Георгій Георгійович.

Підприємство зареєстроване в Головному управлінні регіональної статистики, взяте на облік як платник податків та єдиного внеску у Головному управлінні ДПС у Кіровоградській області, Кропивницькому управлінні, Кропивницькій ДПІ (м. Кропивницький), має свідоцтво, яке засвідчує реєстрацію суб'єкта господарювання платником ПДВ (додатки Б, В).

Загальну структуру ТОВ «Завод технологічного обладнання» представлено на рис. 2.1.

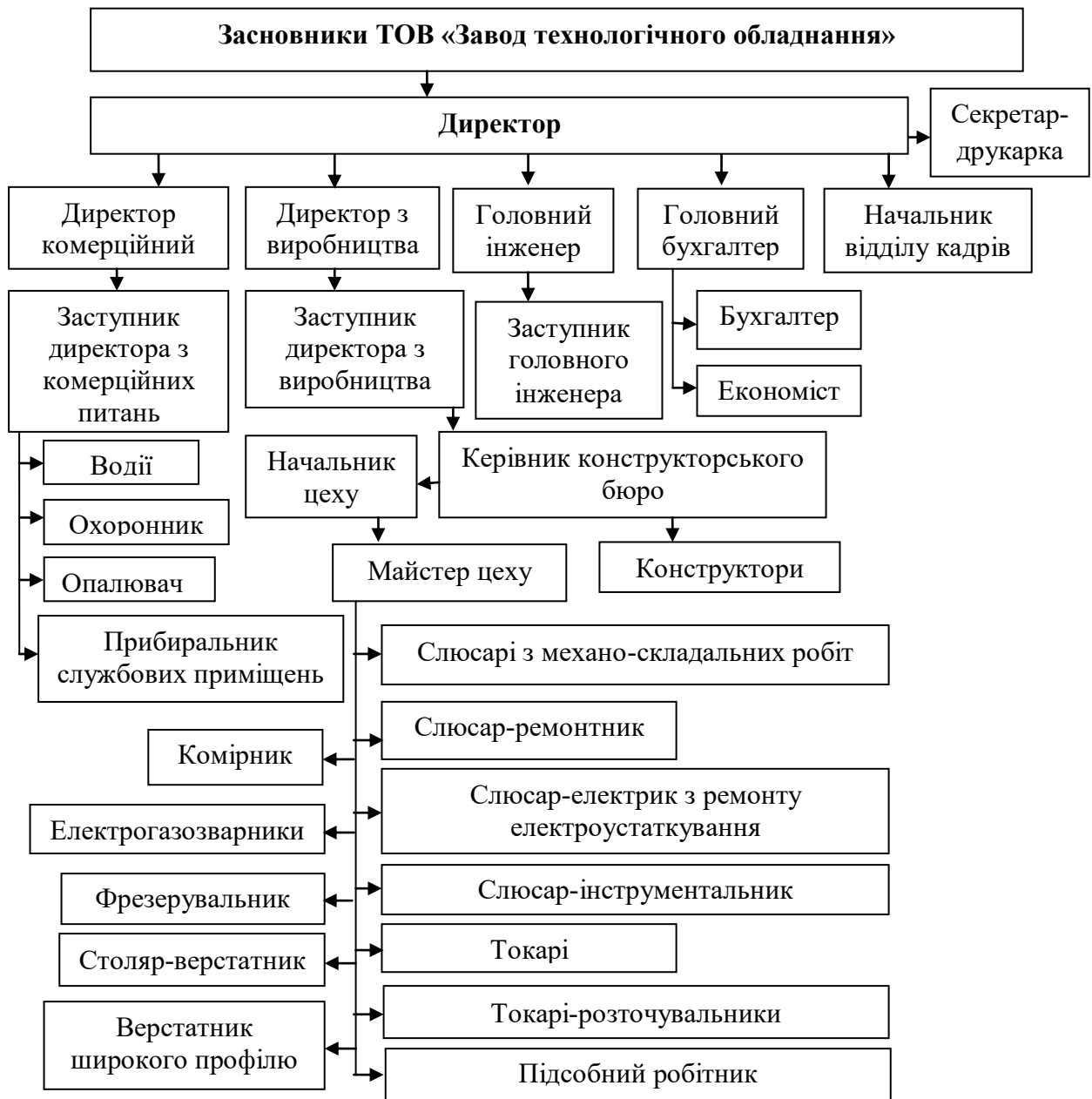


Рис. 2.1. Загальна структура ТОВ «Завод технологічного обладнання»

Види економічної діяльності ТОВ «Завод технологічного обладнання» узагальнено в табл. 2.1 (додаток Б).

Таблиця 2.1

Види економічної діяльності ТОВ «Завод технологічного обладнання», зазначені у витязі з «Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань»

Код	Види діяльності
28.30	Виробництво машин і устаткування для сільського та лісового господарства (основний)
28.49	Виробництво інших верстатів
25.11	Виробництво будівельних металевих конструкцій і частин конструкцій
25.12	Виробництво металевих дверей і вікон
25.29	Виробництво інших металевих баків, резервуарів і контейнерів
25.62	Механічне оброблення металевих виробів
25.91	Виробництво сталевих бочок і подібних контейнерів
25.99	Виробництво інших готових металевих виробів
71.12	Діяльність у сфері інжинірингу, геології та геодезії, надання послуг технічного консультування в цих сферах
33.11	Ремонт і технічне обслуговування готових металевих виробів
33.12	Ремонт і технічне обслуговування машин і устаткування промислового призначення
33.20	Установлення та монтаж машин і устаткування

Підприємство виготовляє обладнання для змішування та диспергування матеріалів у рідинних середовищах, яке використовується у лакофарбовій, харчовій, нафтопереробній, гірничій, хімічній, фармакологічній, косметичній промисловості. Зокрема, на професійній основі ТОВ «Завод технологічного обладнання» виготовляє практично весь спектр обладнання, призначеного для виробництва лакофарбової продукції, проектує та виготовляє:

- шарові, горизонтальні та вертикальні бісерні млини;
- змішувачі з різними системами змішування, з сорочками підігріву або охолодження;
- дисольвери різних призначень та об'ємів (вакуумні, стаціонарні та під змінні дежі, з ручним, електромеханічним та гідравлічним підйомом інструменту);
- ємнісне обладнання об'ємом до 50 м³;
- лабораторні бісерні млини;

- дежі та насосно-фільтрувальні станції;
- міксери, атритори, реактори;
- інше обладнання.

Загалом асортимент технологічного обладнання, яке виготовляє ТОВ «Завод технологічного обладнання», представлено на рис. 2.2.

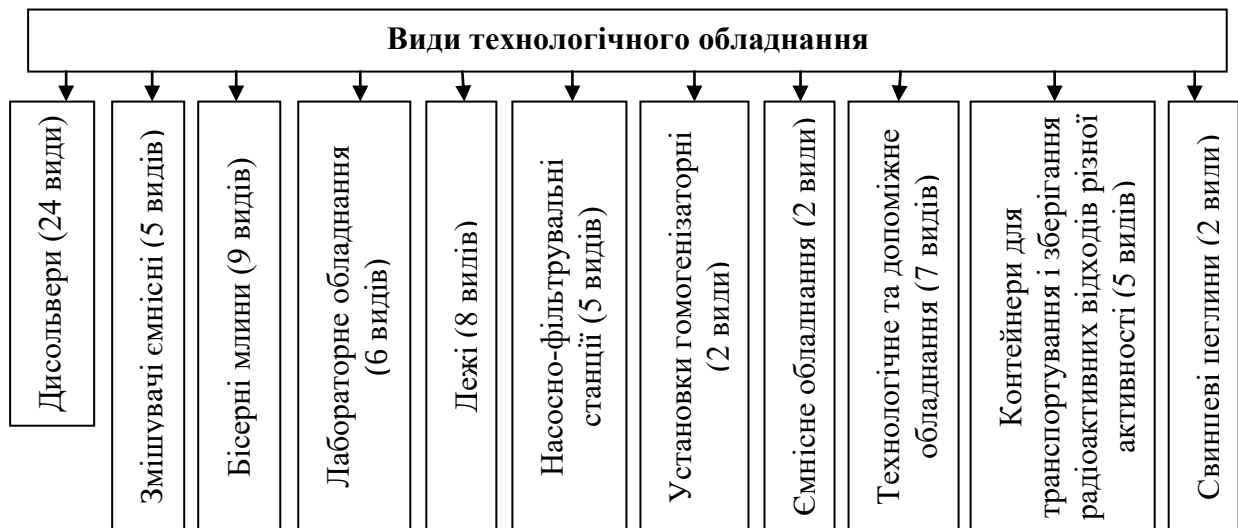


Рис. 2.2. Асортимент технологічного обладнання, яке виготовляє ТОВ «Завод технологічного обладнання»

Підприємство здійснює виробництво та монтаж ліній і заводів з виробництва лакофарбових матеріалів, має великий досвід у проектуванні, виготовленні й монтажі ємнісного обладнання і ємнісних змішувачів різних обсягів, конструкцій та призначення. Крім того, ТОВ «Завод технологічного обладнання» виготовляє контейнери, призначені для транспортування і зберігання високотоксичних та радіоактивних відходів низької, середньої й високої активності, джерел нейронного випромінювання, іонізуючого випромінювання тощо.

Обладнання, виготовлене заводом, використовують відомі торгові марки та підприємства України, Литви, Грузії, Молдови, Німеччини, Бельгії та інших країн, зокрема, Акзо-Нобель, Анкор, Артисан, Астра-Косметік, ВК-Лакофарба, Елакс, Єврошпон-Сміга, Західна промислова група, Капарол, Капітель, Кищенці, Колорпрофі, Композит-Сервіс, Майбаш-Груп Україна,

Ньютон-Промсервіс, Планета-Інкс, Прогрес-2010, Реатекс, Файдал-УА, Фамальгаут-Полімін, Фарбона, Хадо, Хімдекор, Ювтерра, Юніфлекс та інші.

ТОВ «Завод технологічного обладнання» активно співпрацює з підприємствами ДК «УДО «Радон»» та ДСП «Чорнобильська АЕС». За період діяльності заводом виготовлено, випробувано та сертифіковано більше 130 контейнерів різного призначення. Серед найбільш значущих розробок підприємства слід відзначити:

- виготовлення на замовлення Національного антарктичного центру України та монтаж на українській антарктичній станції імені академіка Вернадського терміналу для дизпалива обсягом 200 м³;
- виготовлення комплекту обладнання для оснащення комплексу з виробництва металевих бочок та залізобетонних контейнерів для зберігання радіоактивних відходів на ЧАЕС у м. Славутич на замовлення ДК «Укртрансбуд»;
- виготовлення, випробування та сертифікація комплекту контейнерів для транспортування й тривалого зберігання радіоактивних та високотоксичних відходів на замовлення ДК «УДО «Радон»»;
- виготовлення і монтаж обладнання для виробництва лакофарбової продукції на заводах німецької ТМ «Капарол» в Україні та Грузії.

ТОВ «Завод технологічного обладнання» неодноразово демонструвало свою продукцію на профільних виставках в Україні та за її межами.

Підприємство веде оперативний та бухгалтерський облік, формує податкову, фінансову та статистичну звітність згідно чинному законодавству України. Прибуток ТОВ «Завод технологічного обладнання» утворюється з надходжень від господарської діяльності після покриття витрат. З балансового прибутку вносяться податкові платежі до бюджету, сплачуються банківські відсотки. Напрями використання чистого прибутку підприємство визначає відповідно до установчих документів.

Динаміку чистого прибутку ТОВ «Завод технологічного обладнання» відображено на рис. 2.3 (додатки Д.1, Д.2).

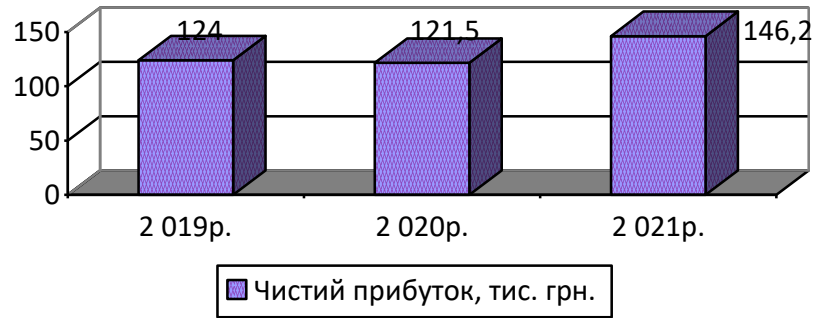


Рис. 2.3. Динаміка чистого прибутку ТОВ «Завод технологічного обладнання» за 2019-2021 рр., тис. грн.

Чистий прибуток залежить від умов господарювання, які склалися у поточному році, й формується шляхом віднімання від величини сукупних доходів підприємства суми сукупних витрат та податку на прибуток. Важливою складовою сукупних доходів ТОВ «Завод технологічного обладнання» є дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг).

Структуру доходів підприємства за 2019-2021 рр. представлено на рис. 2.4.

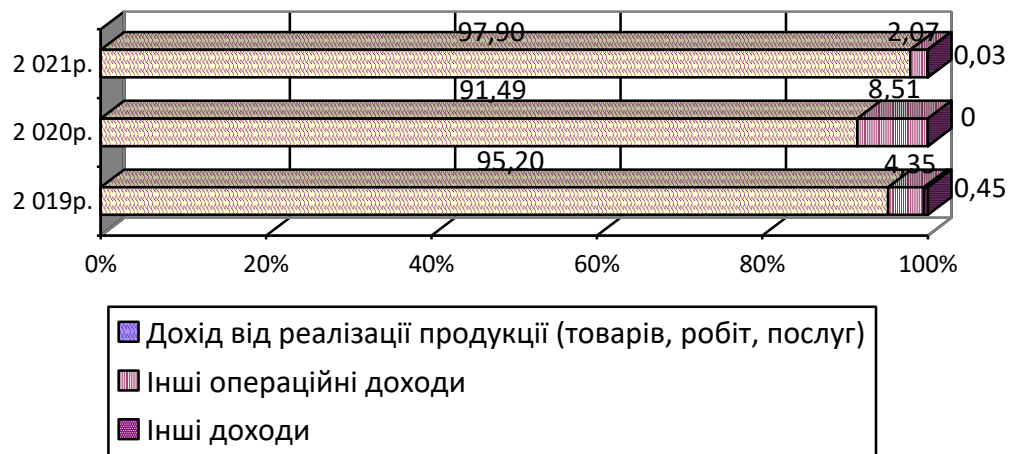


Рис. 2.4. Структура доходів ТОВ «Завод технологічного обладнання» за 2019-2021 рр., %

На основі використання інформації, відображеної у формі № 1-ПЕ за 2020-2021 рр., проводимо аналіз обсягів реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків у помісячному розрізі (табл. 2.2, додатки Е.1-Е.12, Ж.1-Ж.12).

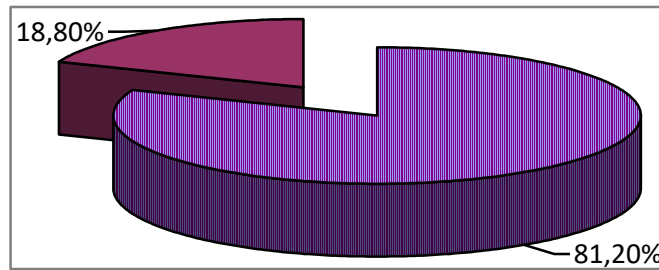
Таблиця 2.2

Обсяги реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків по ТОВ «Завод технологічного обладнання» за 2020-2021 рр. у помісячному розрізі

Місяць	2020 р.			2021 р.			Абсолютна зміна обсягу реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків у 2021 р. порівняно з 2020 р. (+,-), тис. грн.
	Обсяг реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків, тис. грн.	у т.ч. обсяг реалізації промислової продукції за межі країни (зовнішній оборот), тис. грн.	Частка зовнішнього обороту в обсязі чистої реалізації продукції (товарів, послуг), %	Обсяг реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків, тис. грн.	у т.ч. обсяг реалізації промислової продукції за межі країни (зовнішній оборот), тис. грн.	Частка зовнішнього обороту в обсязі чистої реалізації продукції (товарів, послуг), %	
Січень	252,4	-	-	1903,5	1171,5	61,54	1651,1
Лютий	544,3	147,9	27,17	520,8	-	-	-23,5
Березень	1914,3	-	-	608,4	-	-	-1305,9
Квітень	493,1	-	-	2222,8	755,9	34,01	1729,7
Травень	248,0	-	-	978,8	-	-	730,8
Червень	1054,4	-	-	1438,4	-	-	384,0
Липень	1096,8	567,7	51,76	180,8	-	-	-916,0
Серпень	787,9	-	-	883,6	313,3	35,46	95,7
Вересень	1289,0	245,8	19,07	2865,9	458,0	15,98	1576,9
Жовтень	605,8	-	-	2553,6	-	-	1947,8
Листопад	440,0	-	-	3473,1	-	-	3033,1
Грудень	2116,2	1076,7	50,88	2315,6	-	-	199,4

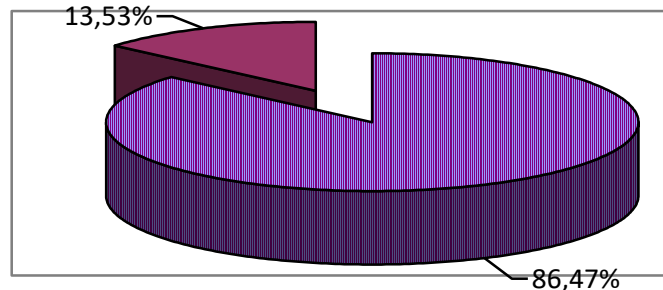
Як видно з табл. 2.2, обсяги реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків у помісячному розрізі на підприємстві істотно коливалися. У 2020 р. значні обсяги чистої реалізації було досягнуто у грудні (на суму 2116,2 тис. грн.), березні (на суму 1914,3), вересні (на суму 1289,0 тис. грн.). У 2021 р. значні обсяги чистої реалізації було досягнуто у листопаді (на суму 3473,1 тис. грн.), вересні (на суму 2865,9 тис. грн.), грудні (на суму 2315,6 тис. грн.). Вагома частка продукції (більше 80 %) реалізується підприємством на внутрішньому ринку. Так, у 2020 р. на

внутрішньому ринку було реалізовано 81,2 % продукції, у 2021 р. - 86,47 % (рис. 2.5).



■ Внутрішній ринок ■ Зовнішній ринок

2020 р.



■ Внутрішній ринок ■ Зовнішній ринок

2021 р.

Рис. 2.5. Структура реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків по ТОВ «Завод технологічного обладнання» за 2020-2021 рр.

У 2020 та 2021 рр. підприємство реалізувало значний обсяг продукції, виробленої за КВЕД 28.92 «Виробництво машин і устаткування для добувної промисловості та будівництва», та значно менший - за КВЕД 25.6 «Оброблення металів та нанесення покриття на метали; механічне оброблення металевих виробів».

Розподіл обсягів чистої реалізації промислової продукції (товарів, послуг) підприємства за видами економічної діяльності за 2020 р. у помісячному розрізі відображено в табл. 2.3 (додатки Ж.1-Ж.12).

Таблиця 2.3

Розподіл обсягів чистої реалізації промислової продукції (товарів, послуг) по ТОВ «Завод технологічного обладнання» за видами економічної діяльності за 2020 р. у помісячному розрізі*

Місяці року та види діяльності	Обсяг реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків, тис. грн.	у т.ч. обсяг реалізації промислової продукції за межі країни (зовнішній оборот), тис. грн.	Частка зовнішнього обороту в обсязі чистої реалізації продукції (товарів, послуг), %
<i>Січень - усього</i>	252,4	-	-
у т. ч. вид діяльності 28.92	252,4	-	-
<i>Лютий - усього</i>	544,3	147,9	27,17
у т. ч. види діяльності:			
28.92	509,6	147,9	29,02
25.6	34,7	-	-
<i>Березень - усього</i>	1914,3	-	-
у т. ч. види діяльності:			
28.92	1882,3	-	-
25.6	32,0	-	-
<i>Квітень - усього</i>	493,1	-	-
у т. ч. вид діяльності 28.92	493,1	-	-
<i>Травень - усього</i>	248,0	-	-
у т. ч. вид діяльності 28.92	248,0	-	-
<i>Червень - усього</i>	1054,4	-	-
у т. ч. вид діяльності 28.92	1054,4	-	-
<i>Липень - усього</i>	1096,8	567,7	51,76
у т. ч. вид діяльності 28.92	1096,8	567,7	51,76
<i>Серпень - усього</i>	787,9	-	-
у т. ч. вид діяльності 28.92	787,9	-	-
<i>Вересень - усього</i>	1289,0	245,8	19,07
у т. ч. вид діяльності 28.92	1289,0	245,8	19,07
<i>Жовтень - усього</i>	605,8	-	-
у т. ч. вид діяльності 28.92	605,8	-	-
<i>Листопад - усього</i>	440,0	-	-
у т. ч. вид діяльності 28.92	440,0	-	-
<i>Грудень - усього</i>	2116,2	1076,7	50,88
у т. ч. вид діяльності 28.92	2116,2	1076,7	50,88

* види діяльності: 28.92 «Виробництво машин і устаткування для добувної промисловості та будівництва», 25.6 «Оброблення металів та нанесення покриття на метали; механічне оброблення металевих виробів»

Розподіл обсягів чистої реалізації промислової продукції (товарів, послуг) підприємства за видами економічної діяльності за 2021 р. у помісячному розрізі відображено в табл. 2.4 (додатки Е.1-Е.12).

Таблиця 2.4

Розподіл обсягів чистої реалізації промислової продукції (товарів, послуг) по ТОВ «Завод технологічного обладнання» за видами економічної діяльності за 2021 р. у помісячному розрізі*

Місяці року та види діяльності	Обсяг реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків, тис. грн.	у т.ч. обсяг реалізації промислової продукції за межами країни (зовнішній оборот), тис. грн.	Частка зовнішнього обороту в обсязі чистої реалізації продукції (товарів, послуг), %
<i>Січень - усього</i>	1903,5	1171,5	61,54
у т. ч. вид діяльності 28.92	1903,5	1171,5	61,54
<i>Лютий - усього</i>	520,8	-	-
у т. ч. вид діяльності 28.92	520,8	-	-
<i>Березень - усього</i>	608,4	-	-
у т. ч. вид діяльності 28.92	608,4	-	-
<i>Квітень - усього</i>	2222,8	755,9	34,01
у т. ч. вид діяльності 28.92	2222,8	755,9	34,01
<i>Травень - усього</i>	978,8	-	-
у т. ч. вид діяльності 28.92	978,8	-	-
<i>Червень - усього</i>	1438,4	-	-
у т. ч. вид діяльності 28.92	1438,4	-	-
<i>Липень - усього</i>	180,8	-	-
у т. ч. вид діяльності 28.92	180,8	-	-
<i>Серпень - усього</i>	883,6	313,3	35,46
у т. ч. вид діяльності 28.92	883,6	313,3	35,46
<i>Вересень - усього</i>	2865,9	458,0	15,98
у т. ч. вид діяльності 28.92	2865,9	458,0	15,98
<i>Жовтень - усього</i>	2553,6	-	-
у т. ч. види діяльності:			
28.92	2534,6	-	-
25.6	19,0	-	-
<i>Листопад - усього</i>	3473,1	-	-
у т. ч. види діяльності:			
28.92	3468,7	-	-
25.6	4,4	-	-
<i>Грудень - усього</i>	2315,6	-	-
у т. ч. види діяльності:			
28.92	2302,7	-	-
25.6	12,9	-	-

* види діяльності: 28.92 «Виробництво машин і устаткування для добувної промисловості та будівництва», 25.6 «Оброблення металів та нанесення покриття на метали; механічне оброблення металевих виробів»

У структурі витрат підприємства у 2019-2021 рр. вагомою була частка собівартості реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), яка у 2019 р. становила 82,46 %, у 2021 р. - 94,9 %.

ТОВ «Завод технологічного обладнання» є малим підприємством та складає фінансову звітність за формами №№ 1-м «Баланс» та 2-м «Звіт про фінансові результати» (додатки Д.1, Д.2). Підприємство володіє різними видами активів, склад та структуру яких відображено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Склад, структура та динаміка активів ТОВ «Завод технологічного обладнання» на 31.12.2018-31.12.2020 рр.

Складові активів	На 31.12. 2018 р., тис. грн.	Питома вага у валюті балансу, %	На 31.12. 2019 р., тис. грн.	Питома вага у валюті балансу, %	На 31.12. 2020 р., тис. грн.	Питома вага у валюті балансу, %	Абсолютна зміна показника на 31.12.2020 р. порівняно з показником на 31.12.2018 р. (+, -), тис. грн.
I. Необоротні активи - усього	188,3	1,97	125,0	1,68	146,6	1,72	-41,7
у т.ч. основні засоби	188,3	1,97	125,0	1,68	146,6	1,72	-41,7
II. Оборотні активи - усього, у т.ч.:	9382,5	98,03	7323,4	98,32	8386,2	98,28	-996,3
Запаси	5359,6	56,00	300,1	4,03	1980,1	23,20	-3379,5
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	30,8	0,32	198,6	2,67	85,6	1,00	54,8
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	136,8	1,43	176,5	2,37	275,0	3,23	138,2
Інша поточна дебіторська заборгованість	190,0	1,98	190,0	2,55	190,0	2,23	-
Гроші та їх еквіваленти	1351,2	14,12	3145,1	42,22	3823,1	44,80	2471,9
Інші оборотні активи	2314,1	24,18	3313,1	44,48	2032,4	23,82	-281,7
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	-	-	-	-	-	-	-
Разом	9570,8	100	7448,4	100	8532,8	100	-1038,0

На 31.12.2020 р. порівняно з показником на 31.12.2018 р. вартість майна ТОВ «Завод технологічного обладнання» зменшилася на 1038,0 тис. грн. за рахунок зниження вартості необоротних активів на 41,7 тис. грн., залишку оборотних активів - на 996,3 тис. грн. У складі оборотних активів значно зменшилася вартість залишку їх найменш мобільної складової - запасів (на 3379,5 тис. грн.).

Для відображення структури активів підприємства на 31.12.2018-31.12.2020 рр. будемо рис. 2.6.

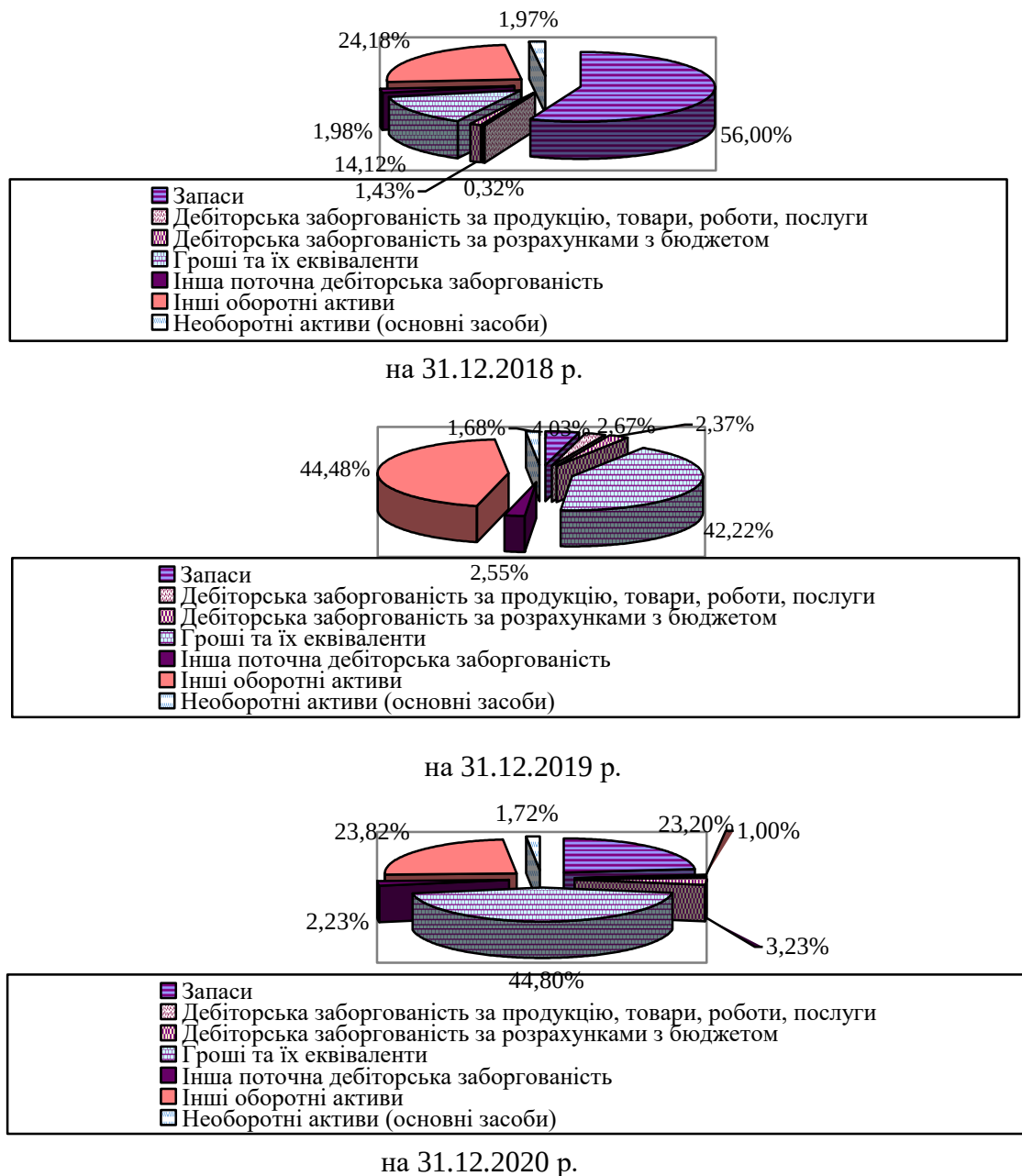


Рис. 2.6. Структура активів ТОВ «Завод технологічного обладнання» на 31.12.2018-31.12.2020 рр.

У структурі активів ТОВ «Завод технологічного обладнання» на 31.12.2018-31.12.2020 рр. спостерігалися суттєві зміни. Так, частка запасів коливалася з 4,03 до 56,00 %, частка грошей та їх еквівалентів - з 14,12 до 44,80 %. За іншими складовими активів зміни в структурі були менш динамічними.

Динаміку залишку грошей та їх еквівалентів по підприємству відображено на рис. 2.7.

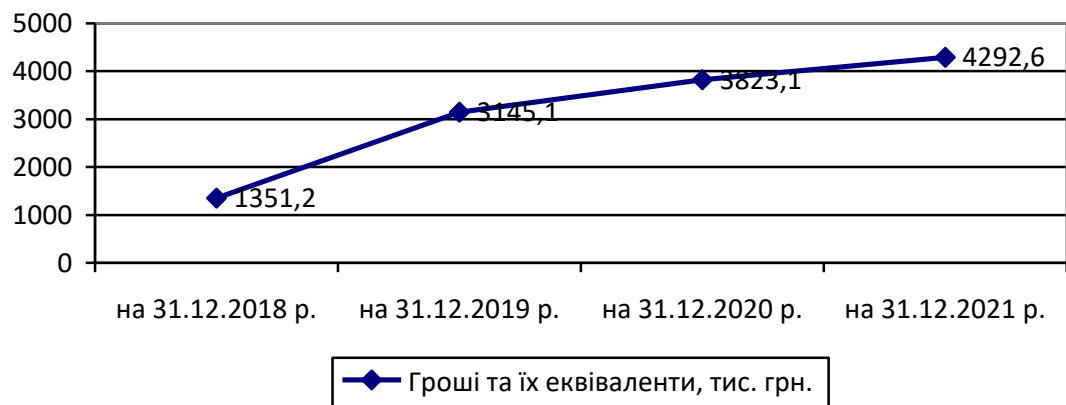


Рис. 2.7. Динаміка залишку грошей та їх еквівалентів у ТОВ «Завод технологічного обладнання» на 31.12.2018-31.12.2021 рр., тис. грн.

Необоротні активи підприємства на 100% представлені основними засобами, динаміку зміни вартості яких відображено на рис. 2.8.

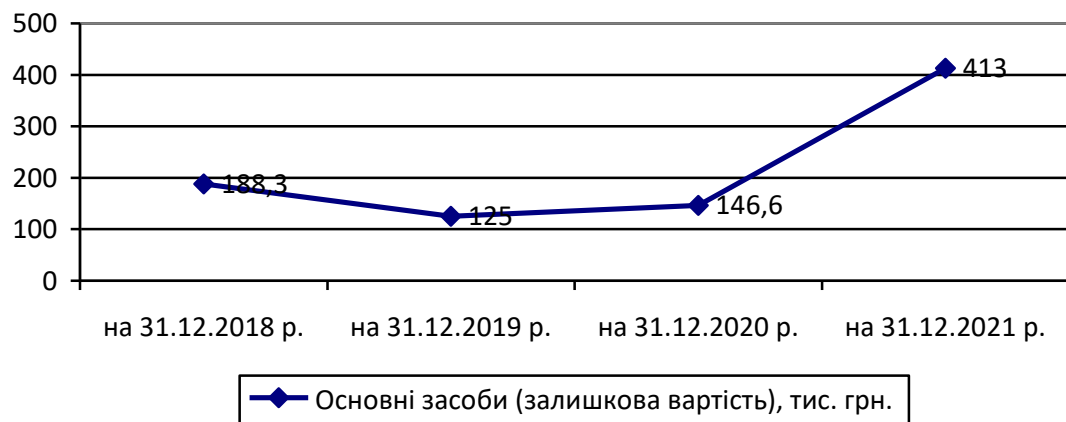


Рис. 2.8. Динаміка залишкової вартості основних засобів у ТОВ «Завод технологічного обладнання» на 31.12.2018-31.12.2021 рр., тис. грн.

Зростання вартості основних засобів на підприємстві свідчить про розширення його потенційних можливостей до нарощування обсягів діяльності. Для оцінки технічного рівня основних засобів у ТОВ «Завод технологічного обладнання» будуємо табл. 2.6 (додатки Д.1, Д.2).

Таблиця 2.6

Оцінка технічного рівня основних засобів у ТОВ «Завод технологічного обладнання» станом на 31.12.2018-31.12.2021рр.

Показник	На 31.12. 2018 р.	На 31.12. 2019 р.	На 31.12. 2020 р.	На 31.12. 2021 р.
1. Основні засоби, тис. грн.:				
- первісна вартість	450,3	269,7	300,4	585,6
- знос	262,0	144,7	153,8	172,6
- залишкова вартість	188,3	125,0	146,6	413,0
2. Коефіцієнт зносу основних засобів	0,58	0,54	0,51	0,29
2. Коефіцієнт придатності основних засобів	0,42	0,46	0,49	0,71

Динаміку коефіцієнтів зносу та придатності основних засобів підприємства для наочності сприйняття інформації відображено на рис. 2.9.

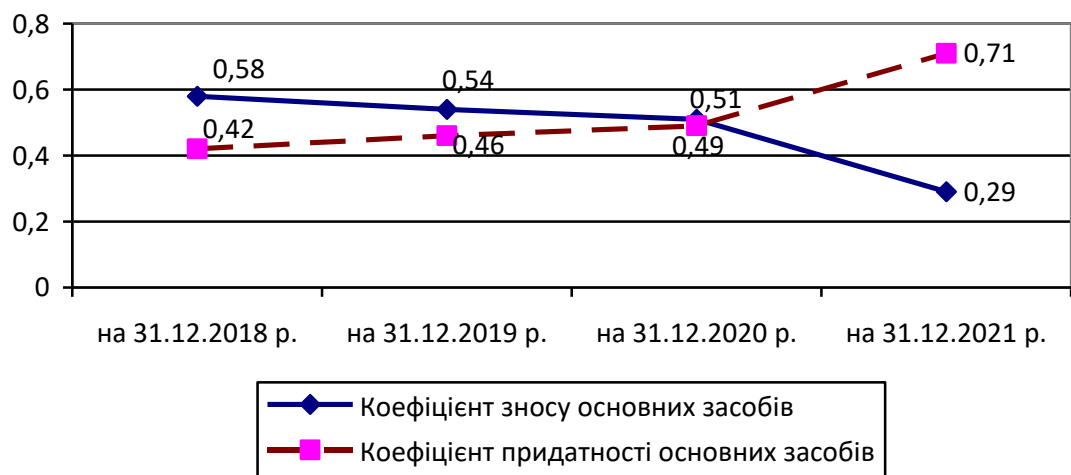


Рис. 2.9. Динаміка коефіцієнтів зносу та придатності основних засобів у ТОВ «Завод технологічного обладнання» станом на 31.12.2018-31.12.2021рр.

Починаючи з 2019 р. технічний стан основних засобів з кожним наступним звітним періодом покращувався, про що свідчить позитивна динаміка змін коефіцієнтів їх зносу та придатності. У 2021 р. підприємство

придбало основні засоби на суму 285,2 тис. грн., за рахунок чого коефіцієнт зносу наявних засобів праці знизився майже у 2 рази.

Склад, структуру та динаміку джерел покриття майна ТОВ «Завод технологічного обладнання» на 31.12.2018-31.12.2020 рр. відображено в табл. 2.7 (додатки Д.1, Д.2).

Таблиця 2.7

Склад, структура та динаміка джерел покриття майна ТОВ «Завод технологічного обладнання» на 31.12.2018-31.12.2020 рр.

Складові пасивів (джерел покриття)	На 31.12. 2018 р., тис. грн.	Питома вага у валюті балансу, %	На 31.12. 2019 р., тис. грн.	Питома вага у валюті балансу, %	На 31.12. 2020 р., тис. грн.	Питома вага у валюті балансу, %	Абсолютна зміна показника на 31.12.2020 р. порівняно з показником на 31.12.2018 р. (+,-), тис. грн.
I. Власний капітал - усього, у т. ч.:	1627,2	17,0	1751,2	23,51	1872,7	21,95	245,5
Зареєстрований (пайовий) капітал	20,5	0,21	20,5	0,28	20,5	0,24	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1606,7	16,79	1730,7	23,24	1852,2	21,71	245,5
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	-	-	-	-	-	-	-
III. Поточні зобов'язан- ня - усього, у т.ч.:	7943,6	83,0	5697,2	76,49	6660,1	78,05	-1283,5
Поточна кредиторська заборгованість за:							
товари, роботи, послуги	720,4	7,53	744,3	9,99	702,2	8,23	-18,2
розрахунками з бюджетом	80,1	0,84	55,9	0,75	74,8	0,88	-5,3
розрахунками зі страхування	30,6	0,32	36,8	0,49	38,7	0,45	8,1
розрахунками з оплати праці	113,9	1,19	158,2	2,12	235,6	2,76	121,7
Інші поточні зобов'язання	6998,6	73,12	4702,0	63,14	5608,8	65,73	-1389,8
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротни- ми активами, утриму- ваними для продажу, та групами вибуття	-	-	-	-	-	-	-
Разом	9570,8	100	7448,4	100	8532,8	100	-1038,0

Отже, джерела покриття майна на підприємстві формуються, передусім, за рахунок поточних зобов'язань, на частку яких припадало 76,49-83,0 %. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення, а також зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття на підприємстві відсутні.

Структуру джерел покриття майна ТОВ «Завод технологічного обладнання» на 31.12.2018-31.12.2020 рр. відображено на рис. 2.10.

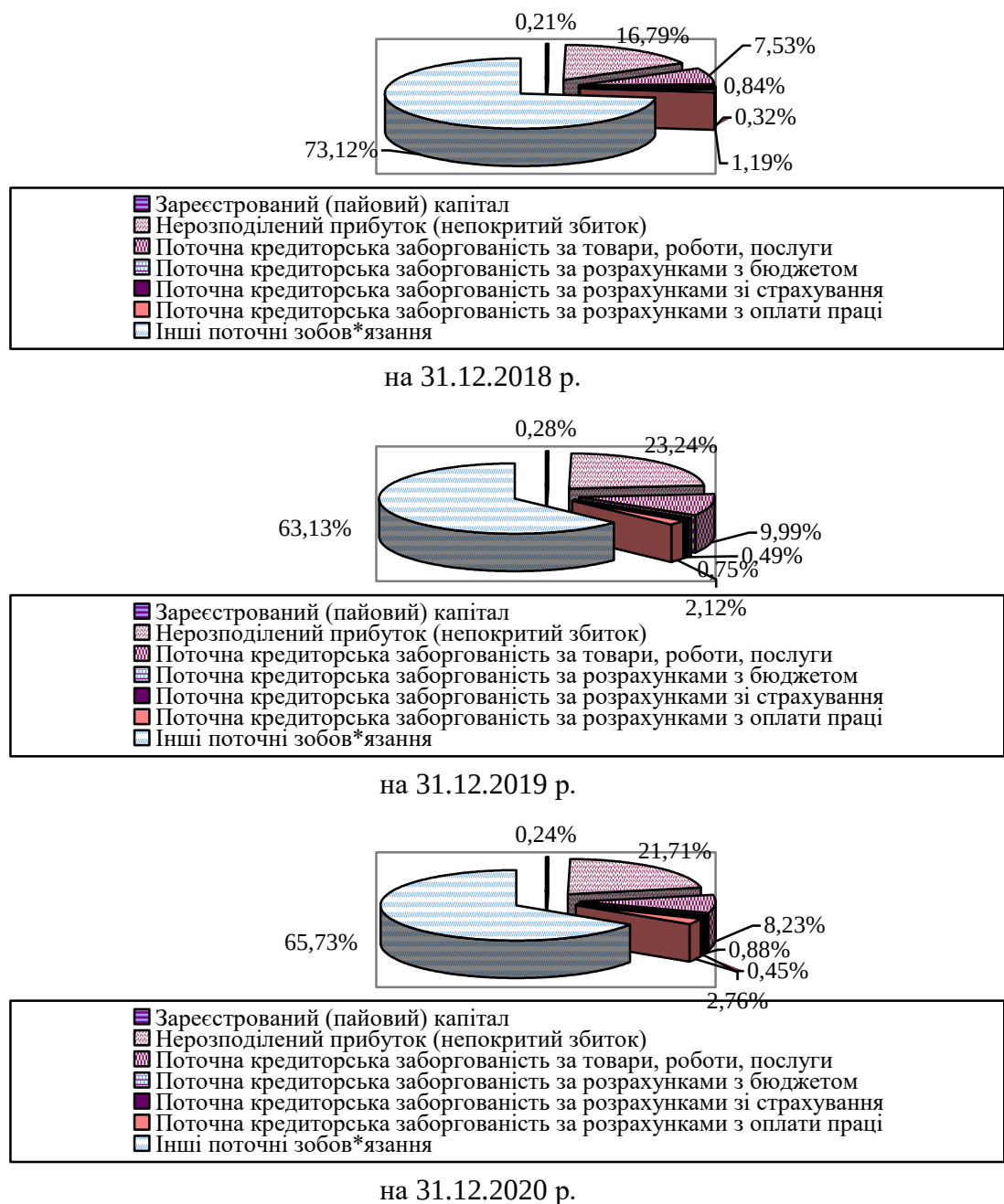


Рис. 2.10. Структура джерел покриття майна ТОВ «Завод технологічного обладнання» на 31.12.2018-31.12.2020 рр.

З метою оцінки ліквідності балансу та фінансової стійкості підприємства визначають значну кількість показників, проте найбільш важливими серед них є коефіцієнт покриття та коефіцієнт фінансової незалежності (автономії).

Коефіцієнт покриття є співвідношенням оборотних активів до поточних зобов'язань. Так, на 31.12.2018-31.12.2021 рр. у ТОВ «Завод технологічного обладнання» не дотримувалось нормативне значення показника (1,7-2), однак залишок оборотних активів перевищував залишок поточних зобов'язань в 1,18-1,31 рази, а на 31.12.2021 р. ліквідність активів балансу покращилася у порівнянні з моментними показниками попередніх періодів (рис. 2.11).

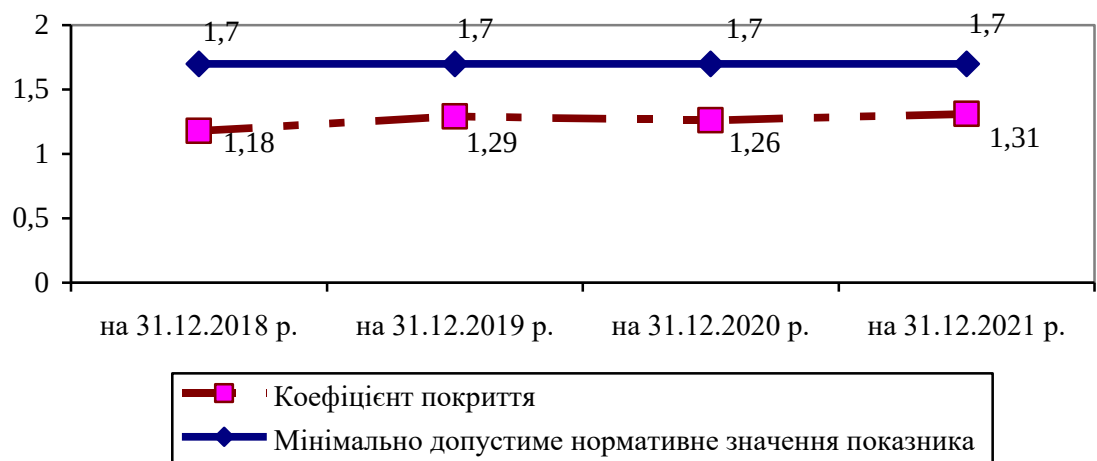


Рис. 2.11. Динаміка коефіцієнта покриття по ТОВ «Завод технологічного обладнання» на 31.12.2018-31.12.2021 рр. та мінімально допустиме нормативне значення показника

Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії) показує частку власних коштів у валюті балансу. Остання не повинна бути меншою за 50 %.

ТОВ «Завод технологічного обладнання» значною мірою залежить від зовнішніх джерел, підтвердженням чого є значення коефіцієнта фінансової незалежності (автономії) на 31.12.2018-31.12.2021 рр. та його зміна у динаміці (рис. 2.12).

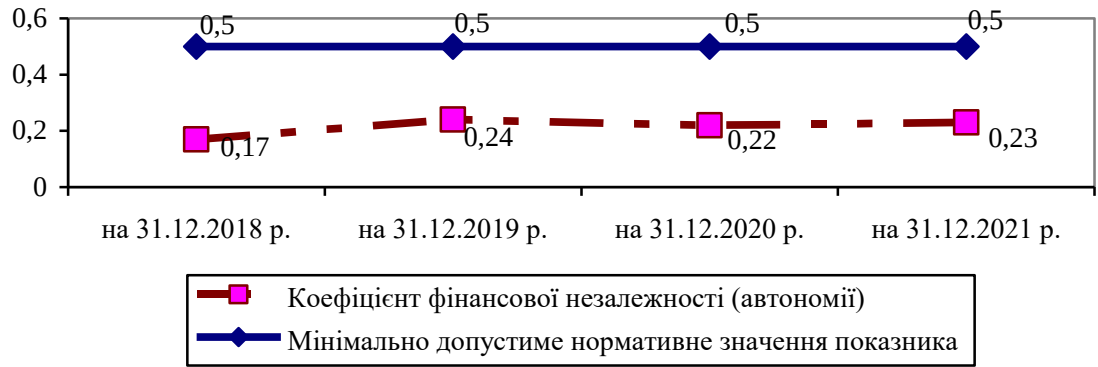


Рис. 2.12. Динаміка коефіцієнта фінансової незалежності (автономії) по ТОВ «Завод технологічного обладнання» на 31.12.2018-31.12.2021 рр. та мінімально допустиме нормативне значення показника

Показники рентабельності діяльності підприємства оцінюємо на основі дослідження динаміки їх значень (рис. 2.13).

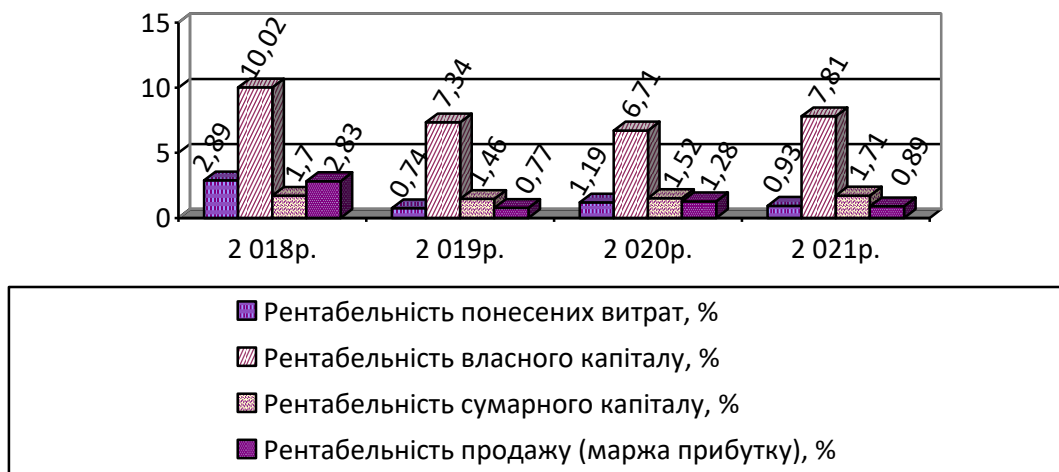


Рис. 2.13. Динаміка основних показників рентабельності діяльності ТОВ «Завод технологічного обладнання» за 2018-2021 рр.

У 2018-2021 рр. ТОВ «Завод технологічного обладнання» працювало прибутково. Окупність прибутком понесених витрат становила 0,74-2,89 %, чистого доходу від реалізації - 0,77-2,83 %, власного капіталу - 6,71-10,02 %, сумарного капіталу - 1,46-1,71 %. Формування показників рентабельності залежало від результативності діяльності підприємства в умовах конкретного року.

2.2. Організація та ведення обліку оплати праці на підприємстві з виробництва технологічного обладнання

Організація та ведення обліку оплати праці у ТОВ «Завод технологічного обладнання» здійснюється з урахуванням норм чинного законодавства. Трудові відносини між адміністрацією та трудовим колективом у 2019-2021 рр. регулювалися колективним договором, розробленим на період з 2017 до 2022 рр. та схваленим на зборах трудового колективу 24.10.2017 р. (додаток 3). У ньому фіксуються зобов'язання адміністрації та трудового колективу у процесі формування виробничих та трудових відносин, забезпеченні зайнятості, соціально-трудових гарантій, організації робочого часу та відпочинку, оплати та охорони праці.

На підприємстві також розроблено (додаток 3):

- Правила внутрішнього трудового розпорядку;
- Положення про оплату праці;
- Положення про преміювання керівників, спеціалістів та службовців;
- Положення про преміювання робітників з відрядною оплатою праці;
- Положення про персональні надбавки працівників;
- Положення про преміювання працівників за виконання особливо

важливих завдань.

У ТОВ «Завод технологічного обладнання» встановлено робочий тиждень тривалістю 40 годин для робітників з нормальними умовами праці. За бажанням працівника та при узгодженні з адміністрацією можливим є встановлення неповного робочого дня або неповного робочого тижня.

Правилами внутрішнього трудового розпорядку визначено початок та кінець роботи, тривалість обідньої перерви. Так, час початку роботи - 07.30, перерва на обід - 11.30-12.00, закінчення роботи - 16.00 (додаток 3).

На підприємстві затверджено наказом керівника № 30 (додаток 3):

- Перелік робочих місць, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на щорічні додаткові відпустки за шкідливі і важкі умови праці згідно з результатами атестації робочих місць за умовами праці;
- Перелік робочих місць, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці;
- Перелік робочих місць, професій і посад, працівникам яких встановлюються доплати до тарифних ставок і посадових окладів за умови праці згідно з результатами атестації робочих місць за умовами праці.

Контроль за станом трудової дисципліни та облік використання робочого часу у ТОВ «Завод технологічного обладнання» здійснюється із застосуванням табельного обліку. При прийомі працівника на роботу йому надається табельний номер, робиться позначка в трудовій книжці про його зарахування на підставі наказу (розпорядження) директора підприємства.

Наказ (розпорядження) складається на заводі за типовою формою № П-1. У ньому зазначають номер та дату оформлення документу, дату прийняття працівника на роботу, назву підприємства, професію (посаду) та кваліфікацію працівника, умови прийняття на роботу та умови роботи. Наказ підписує директор заводу та ознайомлений працівник (додаток И.1).

Припинення трудового договору (контракту) оформлюється наказом (розпорядженням) по підприємству за типовою формою № П-4, у якому зазначається дата звільнення, ПІБ працівника, назва структурного підрозділу, професія (посада), розряд, клас (категорія) кваліфікації працівника, вказується причина звільнення та підстава (додаток И.2).

У відділі кадрів на кожного працівника відкривають особову картку за типовою формою № П-2, де зазначають його анкетні дані, а також всі зміни у його роботі.

У ТОВ «Завод технологічного обладнання» розроблено штатний розпис за підписом начальника відділу кадрів Л.С. Кришталь та головного бухгалтера К.М. Андрейченко, який затверджено директором підприємства

О.Г. Фурлетом, погоджено з уповноваженим представником від трудового колективу В.А. Дураповим. Так, на 09.11.2021 р. штат робітників підприємства становив 34 особи з місячним фондом зарплати 302920,20 грн. (табл. 2.8, додаток И.3).

Таблиця 2.8

Затверджений місячний фонд заробітної плати робітників ТОВ «Завод технологічного обладнання» на 09.11.2021 р.

Професії	Кількість осіб	Розряд	Система оплати праці	Місячний фонд заробітної плати, грн.
1. Слюсар з механо-складальних робіт	3	6	В	32000,24
2. Токар	1	6	В	12000,08
3. Токар	2	5	В	20401,12
4. Токар	1	6	О	9520,00
5. Токар-розточувальник	1	3	В	8100,3
6. Слюсар з механо-складальних робіт	1	6	О	8910,00
7. Комірник	1	-	О	7000,00
8. Охоронник	1	-	О	6000,00
9. Токар	1	6	О	8800,00
10. Слюсар з механо-складальних робіт	2	3	В	16200,60
11. Слюсар-ремонтник	1	6	О	9700,00
12. Підсобний робітник	1	-	О	6950,00
13. Прибиральник службових приміщень	1	-	О	6500,00
14. Фрезерувальник	1	3	В	8100,30
15. Столяр-верстатник (будівельні роботи)	1	4	В	9000,89
16. Токар	2	4	В	18001,78
17. Верстатник широкого профілю	1	2	В	6599,88
18. Слюсар з механо-складальних робіт	2	4	В	18001,8
19. Слюсар з механо-складальних робіт	2	5	В	20401,12
20. Слюсар-електрик з ремонту електроустаткування	1	4	В	9000,89
21. Електрогазозварник	1	4	В	9720,96
22. Слюсар-інструментальник	1	2	В	6599,88
23. Електрогазозварник	1	5	В	10608,60
24. Електрогазозварник	1	4	В	9360,9
25. Електрогазозварник	1	5	В	11016,60
26. Опалювач	1	-	О	6000,00
27. Електрогазозварник	1	3	В	8424,3
Разом	34	х	х	302920,20

Адміністрація ТОВ «Завод технологічного обладнання» зобов'язується виплачувати заробітну плату працівникам за повністю відпрацьований місяць

у розмірі не менше мінімального рівня заробітної плати, який діє в Україні. Відповідно до Закону № 1082, у 2021 р. місячний розмір мінімальної заробітної плати (МЗП) становив: з 01.01.2021 р. - 6000 грн., з 01.12.2021 р. - 6500 грн., відповідно, у погодинному розмірі з 01.01.2021 р. - 36,11 грн., з 01.12.2021 р. - 39,12 грн. [84].

Розміри заробітної плати на підприємстві визначаються згідно з тарифними сітками та схемами посадових окладів. Підставою для формування розміру заробітної плати кваліфікованого робітника є тарифна сітка, яка складається з шести тарифних розрядів та відповідних міжрозрядних коефіцієнтів. Тарифна сітка формується на підставі тарифної ставки робітника першого розряду, але не менше за прожитковий мінімум на одну працездатну особу (ПМПО). В Законі України № 1774 зазначено, що «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року» [82]. Відповідно до Закону № 1082, з 01.01.2021 р. місячний розмір ПМПО становив 2270 грн. [84]. Оплату праці керівників, спеціалістів та службовців здійснюють, виходячи з окладів.

Підставою для обліку фактично відпрацьованого часу слугує табель обліку робочого часу, куди заносять прізвища усіх працівників та який складається за кожен місяць у розрізі структурних підрозділів підприємства. У таблиці зазначають за допомогою умовних позначень за кожним працівником кількість відпрацьованих годин, неявки на роботу (додаток И.4). Наприкінці місяця по кожному працівнику підсумовують дані табельного обліку та передають їх у бухгалтерію для нарахування зарплати за звітний місяць.

Облік фактичного індивідуального виробітку робітників при відрядній формі оплати праці здійснюється на підставі нарядів, бригадного - на підставі відомостей виробітку, рапортів. Оплата господарських операцій, які передбачені технологічним процесом, здійснюється з використанням нарядів на відрядні роботи, а доплат - з використанням листків на доплату.

Первинним документом, який підтверджує факт постачання виробленої продукції покупцям є видаткова накладна, у якій зазначають реквізити постачальника (ТОВ «Завод технологічного обладнання») та конкретного покупця, номер замовлення (рахунку-фактури), умови продажу (безготівковий розрахунок), найменування товару, одиницю виміру, кількість, ціну без ПДВ, суму без ПДВ та з ПДВ, а також відповідальних осіб за здійснення господарської операції та правильність її оформлення (додаток И.5).

Для відображення господарських операцій щодо виконання робіт або надання послуг у ТОВ «Завод технологічного обладнання» складають акти здачі-прийняття робіт (надання послуг), у яких зазначають замовника та виконавця, конкретизують вид робіт або послуг, № та дату формування рахунку-фактури, загальну вартість робіт (послуг) без ПДВ, з ПДВ та суму ПДВ, місце та дату складання акту, відповідальних за здійснення та правильність оформлення господарської операції (додаток И.6).

Заробітна плата виплачується не рідше, ніж 2 рази на місяць, а саме 7 та 22 числа кожного місяця. Оплата праці штатних працівників здійснюється за затвердженим штатним розписом, тарифами, окладами й системами оплати праці з урахуванням фактично відпрацьованого часу. Працівникам з відрядною оплатою праці заробітна плата нараховується за відрядними розцінками. Директору підприємства заробітна плата нараховується згідно контракту.

Керівником підприємства встановлено перелік доплат та надбавок. Усі доплати та надбавки нараховуються на фактичну базу (без доплат на МЗП). Їх розміри зафіксовані в додатках 9 та 11 Колективного договору (додаток З). Зокрема, здійснюються доплати за термінове виконання замовлень (не вище встановленого місячного окладу, тарифу), за роботу у важких та шкідливих умовах праці (8 % годинної тарифної ставки розряду виконаної роботи за фактично відпрацьований час), за інтенсивність праці (суму доплати встановлює керівник підприємства). Встановлено надбавку за знання й

використання в роботі іноземних мов (до 50 % встановленого місячного окладу). Підставою для виплати надбавок за виконання особливо-важливих виробничих завдань є наказ керівника. Суму надбавки встановлює керівник підприємства (директор) (додаток 3).

У ТОВ «Завод технологічного обладнання» з метою додаткового посилення матеріальної зацікавленості працівників у зростанні ефективності виробництва, підвищенні якості виготовленої продукції, оперативного та якісного вирішення поставлених завдань розроблене «Положення про персональні надбавки працівників». Персональні надбавки не є обов'язковими виплатами. Їх розміри для кожного працівника встановлює керівник підприємства в залежності від виконаної роботи. Якщо робітник пропрацював неповний місяць, то йому нараховується персональна надбавка у розмірі, пропорційно відпрацьованому часу.

Основою для нарахування доплат робітникам слугують такі первинні документи: табель обліку використання робочого часу; акт про брак; список робітників, які працювали у понадурочний час; листок обліку простоїв. Так, у 2019-2021 рр. час простоїв з вини працівника не оплачувався, а з вини підприємства - оплачувався на основі листків обліку простоїв у зменшеному розмірі, проте не нижче $\frac{2}{3}$ тарифної ставки розряду (окладу). Надурочні роботи не перевищували 4 год. упродовж двох днів підряд та 120 год. на рік, а їх оплата здійснювалася у подвійному розмірі. Робота у нічний час (з 22-ї години до 6-ї години ранку) на підприємстві не здійснювалася, а робота у святкові дні оплачувалася у подвійному розмірі.

У ТОВ «Завод технологічного обладнання» розроблене «Положення про преміювання праці працівників за виконання особливо-важливих виробничих завдань». До переліку таких завдань належать: виконання спеціальних завдань, не передбачених виробничою програмою; термінове виготовлення, або терміновий та високоякісний ремонт технологічного устаткування та інструменту; роботи, пов'язані з ліквідацією аварій та стихійних лих; роботи, які усувають невиконання виробничих завдань,

планів, зривів звітності. На підприємстві встановлюються премії, пов'язані з: виконанням виробничих завдань та функцій керівникам, спеціалістам та службовцям; - робітникам з відрядною оплатою праці; за виконання особливо важливих виробничих завдань. Загальні підходи щодо визначення їх розміру зазначені в додатках 7, 8 та 10 Колективного договору (додаток 3).

Основними показниками преміювання є: результати роботи за календарний період; якість виконання посадових інструкцій та завдань виробничого характеру (для керівників, спеціалістів та службовців); якість виробленої продукції та культура виробництва (для робітників з відрядною оплатою праці); виконання правил внутрішнього трудового розпорядку, норм техніки безпеки та охорони праці, правил протипожежної безпеки. Розмір премій залежить від показників фінансово-господарської діяльності підприємства. Для керівників, спеціалістів та службовців премія становить 10-40 % до фактичного заробітку за результатами роботи за місяць за фактично відпрацьований час, а для робітників з відрядною оплатою праці – до 20 % (додаток 3).

Преміювання робітників з відрядною оплатою праці спрямоване на забезпечення заохочення напруженої продуктивної праці, підвищення відповідальності за виконання виробничих завдань, якості виробленої продукції, дотримання трудової дисципліни. За виконання особливо важливої роботи, скорочення термінів виконання робіт, або у випадках ювілейних та святкових дат робітникам може виплачуватися одноразова премія.

Підставою для нарахування премій слугують табелі обліку робочого часу за підписом директора, наряди на виконану роботу за підписом начальника цеху та директора, а також звітні дані про реалізацію продукції та суму прибутку.

За прогул, явку на роботу у нетверезому стані, систематичне порушення трудової дисципліни, виявлені факти крадіжки та хуліганства робітники позбавляються премії на 100% за той місяць, у якому такі порушення мали місце. Також повністю або частково позбавляються премії

робітники, які порушили правила техніки безпеки, протипожежної безпеки, охорони праці за період, у якому ці порушення мали місце.

Робітникам, які відпрацювали неповний місяць у зв'язку з призивом в армію, переходом на пенсію, переведенням на іншу роботу, звільненням за скорочення штату чи вступом у заклади освіти виплата премії проводиться повністю за фактично відпрацьований час, а робітникам, які нещодавно поступили на роботу, у першому місяці премія не виплачується. Премія не виплачується й робітникам, які пропрацювали неповний місяць та звільнилися за власним бажанням або за згодою сторін.

Премії не виплачуються усім працівникам у випадку фінансово-економічних криз, за відсутності замовлень, за наявності збитків в результаті фінансово-господарської діяльності заводу. Головний бухгалтер ТОВ «Завод технологічного обладнання» надає звітні дані про реалізацію продукції та прибуток за минулий місяць до 15 числа поточного місяця. Якщо у минулому місяці підприємство спрацювало збитково, а в поточному місяці прибуток перекидає збиток за минулий місяць, то підприємство виплачує премію і за минулий місяць у наступному місяці за поточним (додаток 3).

Адміністрація заводу зобов'язана попередити працівників не пізніше, як за один місяць, при внесенні змін та доповнень у «Положення про преміювання керівників, спеціалістів та службовців» та «Положення про преміювання робітників з відрядною оплатою праці».

Наказом керівника затверджено Перелік робочих місць, професій і посад, для яких, у відповідності до норм чинного законодавства, встановлено компенсації за роботу в шкідливих та важких виробничих умовах і за особливий характер праці. Зокрема, до переліку таких професій входять електрогазозварники та електрозварники ручного зварювання, для яких підтверджено право на щорічні додаткові відпустки (7 днів), встановлено 8% доплати за роботу у шкідливих та важких умовах. Додатково 4 дні відпустки мають комерційний директор, заступник головного інженера, головний бухгалтер, бухгалтер, заступник директора з виробництва.

У відповідності з розробленим у ТОВ «Завод технологічного обладнання» Положенням щодо оцінки якості праці робітників, кількісним показником оцінки якості праці робітників є розмір штрафних санкцій, які дозволяють зрівнювати між собою результати якості праці, а також встановлювати причини незадовільної роботи та розробити заходи щодо забезпечення якості виробленої продукції, виконаних робіт, наданих послуг.

Штрафні санкції за порушення показників якості праці враховуються при нарахуванні премії до окладу за результатами роботи за місяць та приймаються на підставі: виконання планів роботи за місяць; інформації щодо порушення виробничої дисципліни, оцінки якості утримання обладнання та робочих місць, наявності актів на брак; записів у журналі реєстрації зауважень при проведенні приймання та здачі випробувань виробів. Перелік показників якості праці та штрафні санкції за їх порушення наведено в табл. 2.9 (додаток 3).

Всім категоріям працюючих надається оплачувана відпустка терміном 24 календарних днів. Крім того, за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці, за особливий характер праці, а також за роботу в особливих умовах праці встановлена додаткова кількість днів відпустки, що зазначено у відповідних додатках колективного договору. Щорічні відпустки надаються у відповідності з графіком, погодженим з трудовим колективом, не пізніше ніж за місяць до закінчення поточного року. Відпустка без збереження заробітної плати надається на термін не більше 15 календарних днів на рік та з урахуванням норм Закону України № 504/96-ВР [81].

Відпустка надається на підставі заяви працівника та відповідного наказу (розпорядження) керівника підприємства (додаток И.7). Суму відпускних нараховують на підприємстві у відповідності з Порядком, затвердженим постановою КМУ № 100 [75].

У ТОВ «Завод технологічного обладнання» забезпечуються здорові та безпечні умови праці, у повному обсязі виконуються заходи щодо охорони праці та промсанітарії.

Таблиця 2.9

Перелік показників якості праці та штрафні санкції за їх порушення у
ТОВ «Завод технологічного обладнання»

Показник	Штрафні санкції	Джерело отримання інформації
1. Прогоул, поява на роботі у нетверезому вигляді:		
- робітників	210 грн.	Начальник ВК, начальник цеху
- ІТП	100 % премії	Майстер цеху
2. Запізнення на роботу без поважних причин:		
- до 3-х годин	Час, на який запізнився працюючий, знімається з нього	Начальник ВК, начальник цеху
- більше 3-х годин		
3. Незадовільна оцінка якості утримання обладнання та робочих місць	За кожний випадок 100 грн.	Директор, директор з виробництва, головний інженер, начальник цеху, майстер цеху
4. Наявність актів на брак, який не підлягає виправленню, або виправлений з додатковими витратами	Повернення вартості виготовлення нового виробу, або виправлення браку	Начальник цеху, майстер цеху
5. Наявність обґрунтованих претензій від споживача		Директор, директор з виробництва, головний інженер
6. Невиконання в термін наказів, розпоряджень, інструкцій, заходів та рішень керівництва підприємства	За кожний випадок 100 грн.	
7. Свідомо пошкоджене обладнання та оснастка	За кожне пошкодження обладнання чи оснастки утримання вартості ремонту обладнання чи пошкодження оснастки	
8. Порушення правил охорони праці та пожежної безпеки:		Директор, директор з виробництва, головний інженер, начальник цеху, майстер цеху
- робітниками	За кожний випадок від 100 до 300 грн.	
- у випадку травм з вини ІТП	100 % премії	
9. Невиконання своїх посадових обов'язків	За кожний випадок від 100 грн., або від 10 до 100 % премії	Директор, керівники підрозділів
10. Невиконання плану з виробництва та змінного завдання для усіх працюючих	За кожний випадок від 100 грн., або до 100 % премії	Директор
11. Невиконання вказівок планових засідань	За кожний випадок 100 грн.	
12. За куріння в неналежному місці		

Окремими додатками до колективного договору є «Перелік спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, що належать безкоштовній видачі робітникам та службовцям згідно з Типовими галузевими нормами», а також «Перелік професій та посад, робота в яких дає право на безкоштовне одержання мила в залежності від ступеню забруднення» за підписом головного інженера С.С. Орлової, затверджені директором підприємства за погодженням з трудовим колективом та за підписом Голови трудового колективу В.А. Дурапова.

Працівники підприємства своєчасно забезпечуються спецодягом, спецвзуттям, милом, іншими засобами індивідуального захисту відповідно до санітарно-гігієнічних вимог та норм. Для тих працівників, які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою щорічно проводиться навчання та атестація.

В окремому додатку до колективного договору систематизовано комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам.

Аналітичний облік виплат працівникам у ТОВ «Завод технологічного обладнання» здійснюється за кожним працівником на підставі розрахунково-платіжних відомостей, які складаються на заводі щомісячно та в лівій частині яких зазначають суми нарахувань за видами виплат, а в правій - утримання за видами та суми до видачі. Інформацію про нарахування заробітної плати та обсяги утримань кожен працівник щомісяця отримує у вигляді розрахункового листка, дані якого ідентичні даним, відображеним у розрахунково-платіжній відомості.

Так, охороннику С.С. Майстренку (табельний № 446) за серпень 2021 р. нарахована заробітна плата 6000 грн., утримано податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) 18% (1080 грн.), військовий збір (ВЗ) 1,5 % (90 грн.), відповідно, до виплати працівникові сумарно за місяць належить 4830,00 грн.

Нарахована сума єдиного соціального внеску (ЄСВ) 22 % (1320,00 грн.) покривається за рахунок роботодавця.

Електрогазозварнику 3-го розряду В.Ю. Табунцю (табельний № 449) за серпень 2021 р. нараховано 8424 грн. З цієї суми утримано ПДФО 18% (1516,32 грн.), ВЗ 1,5 % (126,36 грн.), відповідно, до виплати працівникові сумарно належить 6781,32 грн. Нарахована сума ЄСВ 22 % (1853,28 грн.) покривається за рахунок роботодавця.

Деталізовано ці розрахунки на підприємстві відображено у розрахунково-платіжній відомості № НЗП-000016 за серпень 2021 р. Узагальнено результати розрахунків за місяць відображаємо в табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Нарахована заробітна плата, утримання та виплати працівникам Майстренку С.С. та Табунцю В.Ю. за серпень 2021 р.

Табельний №	ПІБ	Професія, посада	Нараховано, грн.	Утримано:			Сумарно належить до виплати працівникові, грн.	ЄСВ (за рахунок роботодавця)	Разом ПДФО, ВЗ та ЄСВ
				ПДФО	ВЗ	разом			
446	Майстренко С.С.	охоронник	6000,00	1080,00	90,00	1170,00	4830,00	1320,00	2490,00
449	Табунець В.Ю.	електрогазозварник 3-го розряду	8424,00	1516,32	126,36	1642,68	6781,32	1853,28	3495,96

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці за всіма її видами (заробітна плата, премії, допомоги) ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» з формуванням оборотно-сальдової відомості. Зокрема, розрахунки за заробітною платою відображаються на субрахунку 661. Нарахована заробітна плата відображається за кредитом рахунку, а її виплата, утримання ПДФО та ВЗ - за дебетом.

Для обліку розрахунків, які не належать до фонду оплати праці (зокрема, допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах) застосовують субрахунок 663.

Зарплату за першу половину місяця (аванс), відповідно до Закону України № 108/95-ВР, на підприємстві встановлюють у розмірі, не меншому оплати за фактично відпрацьований час з урахуванням тарифної ставки або посадового окладу працівника [91]. Згідно колективного договору, суму авансу у ТОВ «Завод технологічного обладнання» визначають з урахуванням фактично відпрацьованого часу. Виплату авансу, а також сплату нарахованого з нього ЄСВ, утриманих ПДФО та ВЗ проводять на підставі розрахунків, але без нарахування сум на момент здійснення виплати авансу. Нарахування зарплати, ЄСВ, ПДФО та ВЗ проводять в кінці місяця на підставі наданих структурними підрозділами до бухгалтерії Табелів обліку робочого часу.

Слід зазначити, що при розрахунку ПДФО податкова соціальна пільга щодо оподатковуваних доходів С.С. Майстренка та В.Ю. Табунця за серпень 2021 р. не застосовувалася, тому що розміри їхніх доходів перевищували розмір ПМПО на 01.01.2021 р. (2270 грн.), помножений на 1,4 та округлений до найближчих 10 грн., тобто 3180,0 грн. Оскільки дохід, який дає право на отримання ПСП менший, ніж розмір мінімальної заробітної плати, а інші підстави для отримання ПСП відсутні, працівники втрачають право на її застосування.

При відображенні зазначених господарських операцій в обліку ТОВ «Завод технологічного обладнання» застосовано типові бухгалтерські проведення (табл. 2.11).

Розрахунок та виплата допомоги з тимчасової непрацездатності здійснюється на підставі листка непрацездатності. При цьому розрахунковий період становить: 12 місяців, які передують місяцю початку хвороби (якщо працівник перебуває у трудових відносинах з підприємством рік і більше); кількість повних календарних місяців трудових відносин (якщо працівник

перебуває у трудових відносинах з підприємством менше року); фактично відпрацьований час, що враховується від дати початку трудового договору до дати відкриття лікарняного (якщо працівник не набрав жодного повного календарного місяця трудових відносин).

Таблиця 2.11

Відображення в обліку нарахування та виплати заробітної плати Табунцю В.Ю. (електрогазоварнику 3-го розряду) за серпень 2021 р.

Господарська операція	Кореспонденція рахунків:		Сума, грн.
	Дт	Кт	
1. Нараховано зарплату Табунцю В.Ю.	23	661	8424,00
2. Нараховано ЄСВ	23	651	1853,28
3. Утримано ПДФО	661	641	1516,32
4. Утримано ВЗ	661	642	126,36
5. Виплачено зарплату Табунцю В.Ю.	661	311	6781,32
6. Перераховано податки і збори:			
- ЄСВ	651	311	1853,28
- ПДФО	641	311	1516,32
- ВЗ	642	311	126,36

При визначенні тривалості календарного періоду в днях для 12 повних календарних місяців враховується 365 днів (у високосний рік - 366). Якщо розрахунковий період встановлюється за фактично відпрацьований час, то враховується кількість календарних днів перебування працівника у трудових відносинах з підприємством до дня хвороби.

Так, трудовий договір з працівником Юхнель Ю.І. (СМР 3-го розряду) уклали 07.09.2020 р., а захворів він 27.08.2021 р. Розрахунковим періодом буде жовтень 2020 - липень 2021 р. (10 календарних місяців). Визначаємо тривалість розрахункового періоду для розрахунку лікарняних: $31+30+31+31+28+31+30+31+30+31=304$ календарних дня. Трудовий договір з працівником Квашею С.В. (СМР 2-го розряду) уклали 19.07.2021 р., а 11.08.2021 р. він захворів, тобто оплата лікарняних нараховувалася за розрахунковий період, менший від календарного місяця (з урахуванням фактично відпрацьованого часу) - з 19.07.2021 р. по 11.08.2021 р., тобто 24 календарних днів (13+11).

Але не всі календарні дні розрахункового періоду формують його тривалість. Так, відповідно з п. 3 Порядку № 1266, до розрахункового періоду не включаються календарні дні, не відпрацьовані через поважні причини: тимчасова непрацездатність; відпустка без збереження зарплати; відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку та 6-річного віку за медичним висновком [74].

При нарахуванні лікарняних додаються виплати, нараховані за всі місяці розрахункового періоду, на які нараховували ЄСВ. Не включають до виплат розрахункового періоду: оплату перших 5 днів тимчасової непрацездатності (здійснюється за рахунок коштів роботодавця); допомогу по тимчасовій непрацездатності, яка відшкодовується за рахунок ФСС; виплати, нараховані за виключені з розрахункового періоду місяці; допомогу по вагітності та пологах; виплати, на які не нараховується ЄСВ.

Важливе значення надають перехідним виплатам, зокрема, перехідним відпусткам, які починаються в одному місяці й закінчуються в іншому. При цьому при визначенні лікарняних виплат включають ті відпускні, які нараховані за дні розрахункового періоду, та виключають відпускні, що нараховані в розрахунковому періоді за ті дні, які у цей період не входять. Тобто, навіть якщо нарахована на наступний (перехідний) місяць сума відпускних виплачена у попередньому місяці, то така сума у розрахунок лікарняних (куди увійшов попередній місяць) не включається.

Для обчислення середньоденної зарплати при розрахунку лікарняних необхідно: поділити виплати розрахункового періоду на його тривалість (за наявності розрахункового періоду), або поділити суму посадового окладу на 30,44 (середньомісячну кількість днів) за відсутності розрахункового періоду (тобто якщо працівник захворів у перший робочий день).

При визначенні лікарняних враховується кількість днів непрацездатності, які підлягають оплаті, трудовий стаж працівника, його середньоденний заробіток.

Розмір лікарняних залежить від страхового стажу та визначається у відсотках до середнього заробітку. Так, якщо стаж працівника до 3-х років, то розмір лікарняних становить 50 % середнього заробітку, від 3-х до 5-ти років - 60 %, від 5-ти до 8-ми років - 70 %, більше 8-ми років - 100 %.

За перші 5 календарних днів хвороби працівника виплата лікарняних здійснюється за рахунок підприємства, а інші дні хвороби, починаючи з шостого, оплачує ФСС.

Так, Зінченко В.К. хворів з 02.06.2021 р. до 12.06.2021 р. Страховий стаж працівника - 11 років 2 місяця (відсоток оплати лікарняних - 100 %). За розрахунковий період (червень 2021 р. - травень 2021 р.) йому нараховано 82646,22 грн. зарплати. У розрахунковому періоді не було невідпрацьованих днів з поважних причин.

Отже, середньоденний заробіток працівника становив 226,43 грн. (82646,22 грн. / 365 к. дн.), сума лікарняних за рахунок коштів роботодавця - 1132,15 грн. $[(226,43 \text{ грн.} \times 5 \text{ к. дн.} \times 100\%) / 100]$, за рахунок коштів ФСС - 1358,58 грн. $[(226,43 \text{ грн.} \times 6 \text{ к. дн.} \times 100\%) / 100]$. Загальна сума допомоги - 2490,73 грн. (1132,15 грн. + 1358,58 грн.).

З допомоги утримано ПДФО (за перші 5 днів хвороби - 203,79 грн., за решту днів - 244,54 грн.) та ВЗ (за перші 5 днів хвороби - 16,98 грн., за решту днів - 20,38 грн.). Таким чином, працівникові виплачено 2005,04 грн. (2490,73 грн. - 203,79 грн. - 244,54 грн. - 16,98 грн. - 20,38 грн.). Також на суму допомоги нараховують ЄСВ.

Відображення підприємством в обліку проведення з нарахування та виплати лікарняних наведено в табл. 2.12.

У 2021 р. працівникам підприємства надавалися наступні види відпусток: щорічні, додаткові у зв'язку з навчанням, соціальні, без збереження заробітної плати. Тривалість відпустки визначається у календарних днях. Зокрема, у ТОВ «Завод технологічного обладнання» щорічна відпустка встановлюється тривалістю не менше, ніж 24 календарних дні за рік, а для осіб з інвалідністю III групи - 26 календарних днів. При

визначенні тривалості щорічної відпустки не враховуються святкові та неробочі дні.

Таблиця 2.12

Відображення в обліку проведення з нарахування та виплати лікарняних

Господарська операція	Кореспонденція рахунків:	
	Дт	Кт
1. Нараховано допомогу по тимчасовій непрацездатності:		
- за перші 5 днів хвороби за рахунок підприємства	949	663
- за рахунок фонду соціального страхування	378	663
2. Нараховано ЄСВ	949	651
3. Утримано ПДФО:		
- за перші 5 днів хвороби за рахунок підприємства	663	641
- за рахунок фонду соціального страхування		
4. Утримано ВЗ:		
- за перші 5 днів хвороби за рахунок підприємства	663	642
- за рахунок фонду соціального страхування		
5. Сплата ЄСВ до бюджету	651	311
6. Сплата ПДФО до бюджету:		
- за перші 5 днів хвороби за рахунок підприємства	641	311
- за рахунок фонду соціального страхування		313
7. Сплата ВЗ до бюджету:		
- за перші 5 днів хвороби за рахунок підприємства	642	311
- за рахунок фонду соціального страхування		313
8. Виплачено лікарняні працівнику	663	311

Право на щорічну відпустку повної тривалості у перший рік роботи виникає після шести місяців безперервної роботи працівника. Якщо ж працівник відпрацював менше шести місяців, він має право взяти частину щорічної відпустки, тривалість якої визначається пропорційно відпрацьованому часу. До настання шестимісячного терміну у перший рік роботи також можуть взяти відпустку особи з інвалідністю, жінки перед або після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, працівники, які навчаються у навчальних закладах та деякі інші категорії персоналу, визначені законодавством.

Щорічні відпустки у ТОВ «Завод технологічного обладнання» надаються у відповідності до розробленого графіку, проте окремі категорії працюючих (одинокі матері, жінки перед або після декретної відпустки,

інваліди та деякі інші категорії персоналу) мають право взяти відпустку в зручний для них час. Рішення про надання відпустки працівникові приймає директор підприємства шляхом видачі відповідного наказу на підставі заяви працівника.

При розрахунку суми відпускних враховується тривалість відпустки (кількість календарних днів), а також середньоденна зарплата працівника за розрахунковий період. Кількість календарних днів зазначається у наказі про надання відпустки, а середньоденна зарплата працівника визначається відповідно до Порядку № 100.

Для визначення відпускних розрахунковим періодом вважають період 12 місяців, які передують наданню відпустки. Середню зарплату працівника, який відпрацював менше року, обчислюють виходячи з виплат за фактичний час роботи з першого числа місяця після оформлення працівника на роботу до першого числа місяця, в якому йому надається відпустка.

При розрахунку середньої зарплати для відпускних включають виплати, які були нараховані за розрахунковий період. До їх складу входить сукупність виплат, що пов'язані з виконанням роботи за посадою: посадовий оклад або тарифний розряд, доплати та надбавки, різниця у посадових окладах, виплачена за виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника, винагорода за підсумками роботи за рік, премії. Також враховують оплату лікарняних, допомогу по вагітності та пологах, виплати за час службових відряджень. Не враховуються матеріальна допомога, компенсація відпустки, вихідна допомога, виплати, пов'язані з ювілейними датами.

Середньоденний заробіток для визначення відпускних обчислюють, поділивши сумарний заробіток працівника за розрахунковий період на кількість календарних днів року чи іншого відпрацьованого періоду без урахування святкових та неробочих днів.

Так, електрогазозварник Калініченко А.М., який приступив до роботи 15.02.2021 р., взяв частину щорічної відпустки з 07.06.2021 р. тривалістю 5 календарних днів. Розрахунковим періодом є березень-травень 2021 р.,

кількість календарних днів у цьому періоді - 88 (31 + 30 + 31 - 4). Зарплата працівника за розрахунковий період - 25718,34 грн. Отже, середньоденний заробіток становив 292,25 грн. (25718,34 грн. / 88 к. дн.), а сума нарахованих відпускних - 1461,25 грн. (292,25 грн. x 5 к. дн.).

У ТОВ «Завод технологічного обладнання» більше чотирьох років працює Іушин М.І. У 2021 р. він взяв відпустку на 24 календарних дні з 25 травня. Розрахунковий період для оплати відпускних - травень 2020 р. - квітень 2021 р. За цей період зарплата працівника склала 93894,67 грн.

При визначенні відпускних враховано кількість календарних днів у розрахунковому періоді (354 к. дн. (365-11)), а також середньоденний заробіток працівника - 265,24 грн. (93894,67 грн. / 354 к. дн.). Отже, сума нарахованих відпускних становила 6365,76 грн. (265,24 грн. x 24 к. дн.).

Відображення відпускних в обліку здійснюється наступним чином (табл. 2.13):

Таблиця 2.13

Відображення в обліку проведення з нарахування та виплати відпускних Іушину М.І. (період відпустки - з 25.05.2021 р. до 18.05.2021 р.)

Господарська операція	Кореспонденція рахунків:		Сума, грн.
	Дт	Кт	
1. Нараховано відпускні Іушину М.І.	471	661	6365,76
2. Нараховано ЄСВ	471	651	1400,47
3. Утримано:			
- ПДФО	661	641	1145,84
- ВЗ	661	642	95,49
4. Видано відпускні Іушину М.І.	661	311	5124,43
5. Перераховано в бюджет ПДФО	641	311	1145,84
6. Сплачено ВЗ	642	311	95,49
7. Сплачено ЄСВ	651	311	1400,47

На заробітну плату за видами виплат нараховується єдиний соціальний внесок (ЄСВ). Максимальний страховий внесок з ЄСВ працівникам ТОВ «Завод технологічного обладнання» не нараховується, оскільки суми доходу застрахованих осіб за місяць не перевищують п'ятнадцяти розмірів мінімальної заробітної плати.

У 2020 р. двічі змінювався розмір мінімальної зарплати - з 01.01 (4723 грн.) та з 01.09 (5000 грн.). Мінімальний страховий внесок з ЄСВ становив: за січень-серпень - 1039,06 грн. (4723 грн. x 22 %), за грудень - 1100,00 грн. (5000 грн. x 22 %). Інформація про обсяги нарахованого підприємством ЄСВ за 2020 р. відображена в табл. 2.14 (додатки К.1-К.12).

Таблиця 2.14

Узагальнена інформація про обсяги нарахованого ЄСВ по ТОВ «Завод технологічного обладнання» за 2020 р.

Показник	Місяці року:											
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Загальна сума нарахованої зарплати, винагород за виконану роботу (надані послуги) за ЦПД, оплати допомоги по тимчасовій непрацездатності та допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами, грн.	457573,80	438960,30	419022,73	310231,46	333200,14	425868,61	470701,90	424800,58	458454,37	472306,08	488573,90	525707,57
у т.ч. сума нарахованої зарплати, грн.	444721,68	429596,57	411184,89	307283,42	325244,82	423802,37	466969,80	424800,58	453436,17	462715,39	471934,44	493910,83
сума оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, яка здійснюється за рахунок коштів роботодавця	5648,55	1582,05	5138,95	775,80	4790,20	1291,40	1866,05	-	2509,10	3982,79	5883,35	16409,52
сума допомоги по тимчасовій непрацездатності, яка виплачується за рахунок коштів ФСС	7203,57	7781,68	2698,89	2172,24	3165,12	774,84	1866,05	-	2509,10	5607,90	10756,11	15387,22

[illegible]

Продовження табл. 2.14

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
непрацездатності та допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами (22 %), грн.	96979,37	92786,65	88789,15	65647,91	70835,63	90365,93	98902,17	89095,69	96370,06	99927,56	103752,01	111449,31
на суми зарплати, нарахованої підприємством працюючим особам з інвалідністю (8,41 %), грн.	1409,38	1446,76	1298,15	995,07	943,60	1271,11	1778,43	1666,87	1716,37	1521,37	1427,50	1607,98
на суми різниці між розміром МЗП та фактично нарахованої зарплати роботодавцем, (22 %), грн.	1126,28	-	1052,70	8445,16	1697,69	301,39	19,54	28,58	115,87	-	239,72	651,67
Загальна сума єдиного внеску, що підлягає сплаті, грн.	99515,03	94233,41	91140,00	75088,14	73476,92	91938,43	100700,14	90791,14	98202,30	101448,93	105419,23	113708,96
у т.ч. за ставкою 22 %, грн.	98105,65	92786,65	89841,85	74093,07	72533,32	90667,32	98921,71	89124,27	96485,93	99927,56	103991,73	112100,98
за ставкою 8,41 %, грн.	1409,38	1446,76	1298,15	995,07	943,60	1271,11	1778,43	1666,87	1716,37	1521,37	1427,50	1607,98

У 2021 р. двічі змінювався розмір мінімальної зарплати - з 01.01 (6000 грн.) та з 01.12 (6500 грн.). Одночасно змінювався й мінімальний страховий внесок з ЄСВ: за січень-листопад - 1320,00 грн. (6000 грн. x 22 %), за грудень - 1430,00 грн. (6500 грн. x 22 %).

Із заробітної плати працівників утримують податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір (ВЗ). Узагальнена інформація про суми нарахованого та виплаченого доходу, нарахованого та перерахованого ПДФО

та військового збору за I квартал 2020 р. та I квартал 2021 р. представлена в табл. 2.15 (додатки Л.1, Л.2).

Таблиця 2.15

Суми доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, та суми утриманого з них ПДФО та ВЗ по ТОВ «Завод технологічного обладнання» за I квартал 2020 р. та I квартал 2021 р.

ПДФО				ВЗ			
Загальна сума нарахованого доходу, грн.	Загальна сума виплаченого доходу, грн.	Сума утриманого податку, грн.:		Загальна сума нарахованого доходу, грн.	Загальна сума виплаченого доходу, грн.	Сума утриманого збору, грн.:	
		нарахованого	перерахованого			нарахованого	перерахованого
I квартал 2020 р.							
1356310,55	1315556,83	242507,02	235171,33	1356310,55	1315556,83	20344,72	19733,41
I квартал 2021 р.							
1655310,50	1269100,76	297553,77	228109,54	1655310,50	1269100,76	24829,70	19036,53

Щомісяця підприємство узагальнює відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого ПДФО та ВЗ у розрізі працівників (додаток М).

Загалом організація обліку оплати праці на підприємстві відповідає встановленим вимогам. Водночас, доцільним є покращення стимулювання матеріальної заінтересованості працівників у підвищенні кваліфікації внаслідок незначної розбіжності у рівні окладів.

2.3. Аналіз оплати праці у ТОВ «Завод технологічного обладнання»

Організаційно-технічний рівень виробництва, ефективність використання наявних на підприємстві матеріально-технічних ресурсів значною мірою залежать від раціональної кадрової політики, спрямованої на відбір кваліфікованого персоналу та максимальне сприяння його професійному розвитку.

Кадрова політика ТОВ «Завод технологічного обладнання» зводиться не лише до раціонального підбору кадрів та їх розстановки, формування злагоджених відносин у колективі, а й до впровадження дієвих мотиваційних систем, оснований на урахуванні сучасних методів оцінки персоналу. Застосування таких підходів сприяє виявленню потенційних можливостей кожного працівника, розробці заходів підвищення кваліфікації та формуванні системи винагород за продуктивну працю.

Важливим напрямком аналітичної роботи є аналіз кадрового потенціалу, результати якого спрямовуються на виявлення резервів підвищення ефективності господарювання та удосконалення системи стимулювання праці з урахуванням особливостей діяльності підприємства.

На кінець IV кварталу 2021 р. облікова кількість штатних працівників підприємства становила 52 особи. З метою дослідження поквартальних змін чисельності персоналу ТОВ «Завод технологічного обладнання» упродовж 2020-2021 рр. будемо рис. 2.14 (додатки Н.1-Н.4, П.1-П.4).

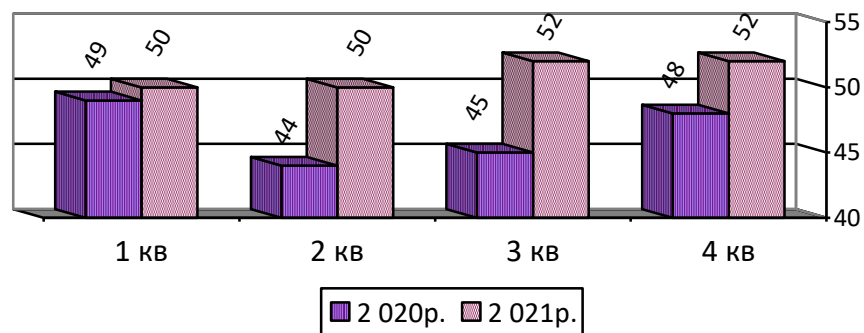


Рис. 2.14. Облікова кількість штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» на кінець I-IV кварталів 2020-2021 рр., осіб

У 2021 р. спостерігалось зростання облікової чисельності працюючих на кінець III та IV кварталів. Для того, щоб зробити більш об'єктивні висновки, досліджуємо динаміку середньооблікової кількості штатних працівників підприємства у помісячному розрізі (рис. 2.15, додатки Р.1-Р.12, С.1-С.12).

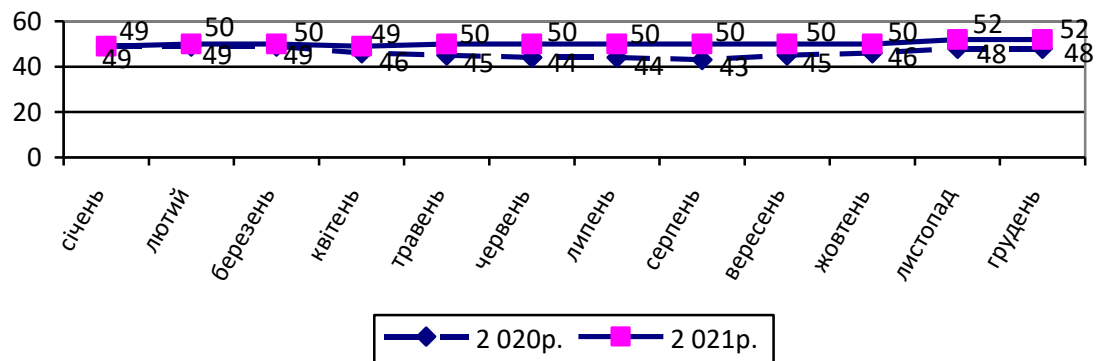


Рис. 2.15. Середньооблікова кількість штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» у січні-грудні 2020-2021 рр., осіб

Так, значних коливань в середньообліковій кількості штатних працівників підприємства у січні-грудні 2020-2021 рр. не відбувалося.

У структурі персоналу переважною була частка чоловіків (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Частка чоловіків та жінок в обліковій чисельності штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» на кінець I-IV кварталів 2020-2021 рр., осіб

Період	Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду - всього	у тому числі:			
		чоловіки	% до підсумку	жінки	% до підсумку
2020 р.					
I квартал	49	40	81,63	9	18,37
II квартал	44	35	79,55	9	20,45
III квартал	45	36	80,00	9	20,00
IV квартал	48	39	81,25	9	18,75
2021 р.					
I квартал	50	40	80,00	10	20,00
II квартал	50	40	80,00	10	20,00
III квартал	52	42	80,77	10	19,23
IV квартал	52	42	80,77	10	19,23

Для визначення основних показників руху персоналу використовуємо інформацію, відображену в додатках Р.1-Р.12, С.1-С.12. Результати розрахунку узагальнюємо в табл. 2.17.

Таблиця 2.17

Показники руху персоналу ТОВ «Завод технологічного обладнання» у I-IV кварталах 2020-2021 рр.

Показник	2020 р.				2021 р.			
	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
Коефіцієнт прийому	0,06	0,02	0,07	0,19	0,20	0,14	0,19	0,06
Коефіцієнт вибуття	0,06	0,14	0,04	0,13	0,16	0,14	0,15	0,06
Коефіцієнт плинності кадрів	0,06	0,14	0,02	0,13	0,16	0,14	0,15	0,06

Для наочності відображення динаміки коефіцієнтів прийому та вибуття персоналу будемо рис. 2.16.

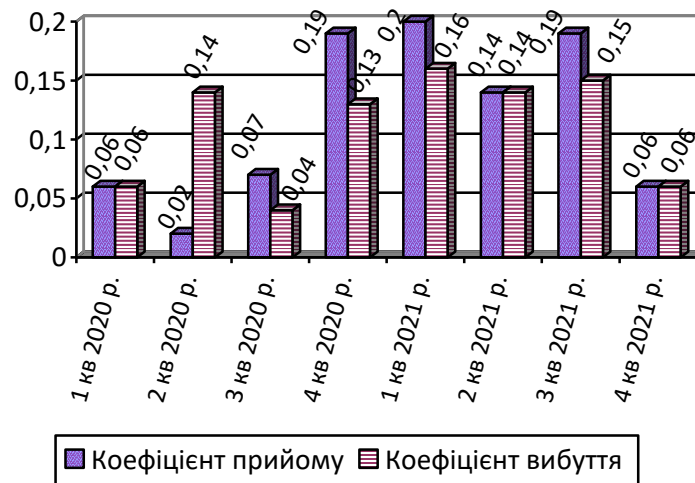


Рис. 2.16. Динаміка коефіцієнтів прийому та вибуття персоналу по ТОВ «Завод технологічного обладнання» у I-IV кварталах 2020-2021 рр.

Майже у всіх звітних періодах вибуття персоналу відбувалося з причин плинності: звільнення за власним бажанням та через порушення трудової дисципліни. Виключенням є III квартал 2020 р., у якому коефіцієнт вибуття

перевищив коефіцієнт плинності на 0,02 оскільки, крім причин плинності, вибуття персоналу відбулося також за рахунок виходу працівника на пенсію.

Фонд оплати праці штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» у 2020-2021 рр. формували такі складові: фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Вагомою складовою фонду додаткової заробітної плати є надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів, на частку яких в окремі періоди припадало більше 76 %. Крім того, фонд додаткової заробітної плати формують премії та винагороди, які носять систематичний характер, виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати.

Заохочувальні та компенсаційні виплати формує матеріальна допомога, оплата за невідпрацьований робочий час.

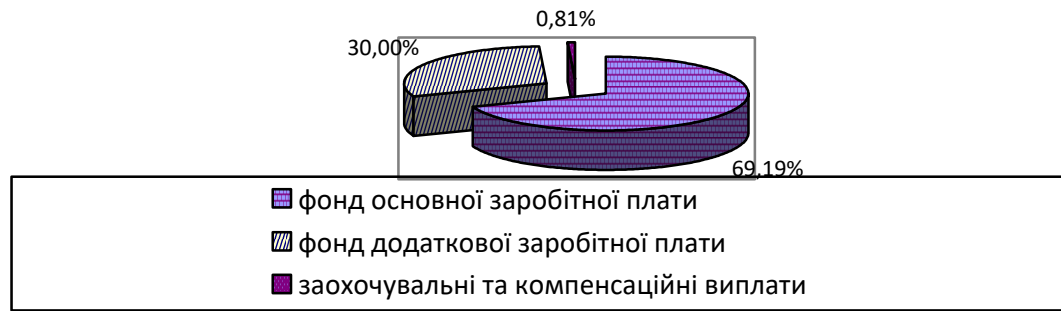
Склад та структуру фонду оплати праці штатних працівників у поквартальному розрізі за 2020 р. відображено в табл. 2.18 (додатки П.1-П.4).

Таблиця 2.18

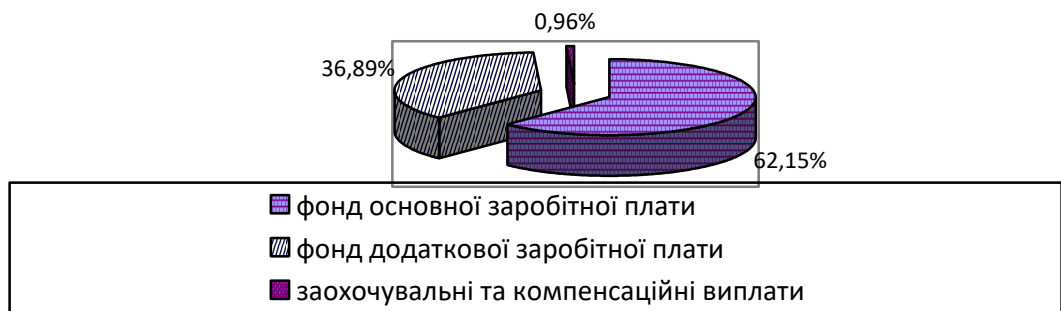
Склад та структура фонду оплати праці штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» у I-IV кварталах 2020 р.

Показник	I квартал		II квартал		III квартал		IV квартал	
	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %
Фонд оплати праці штатних працівників - усього у т.ч.:	1314,1	100	1071,3	100	1352,6	100	1490,5	100
- фонд основної заробітної плати	909,2	69,19	665,8	62,15	820,4	60,65	917,3	61,54
- фонд додаткової заробітної плати	394,3	30,00	395,2	36,89	528,4	39,07	527,6	35,40
- заохочувальні та компенсаційні виплати	10,6	0,81	10,3	0,96	3,8	0,28	45,6	3,06

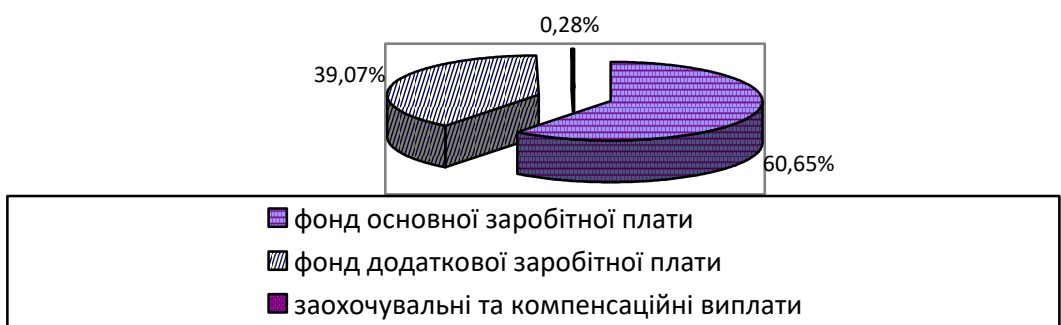
Структуру фонду оплати праці штатних працівників підприємства у поквартальному розрізі за 2020 р. відображено на рис. 2.17.



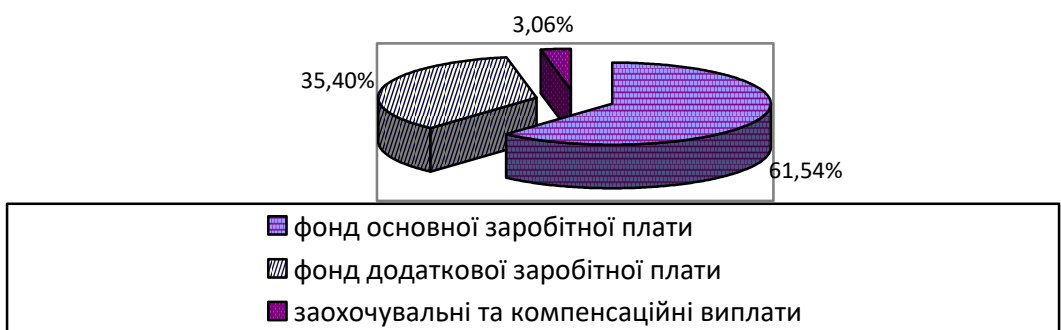
I квартал 2020 р.



II квартал 2020 р.



III квартал 2020 р.



IV квартал 2020 р.

Рис. 2.17. Структура фонду оплати праці штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» у I-IV кварталах 2020 р.

У I-IV кварталах 2020 р. у фонді заробітної плати штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» не відбувалося значних структурних змін: питома вага основної заробітної плати становила 60,65-69,19 %, додаткової заробітної плати - 30,00-39,07 %, заохочувальних та компенсаційних виплат - 0,28-3,06 %.

Склад та структуру фонду оплати праці штатних працівників підприємства у поквартальному розрізі за 2021 р. відображено в табл. 2.19 (додатки Н.1-Н.4).

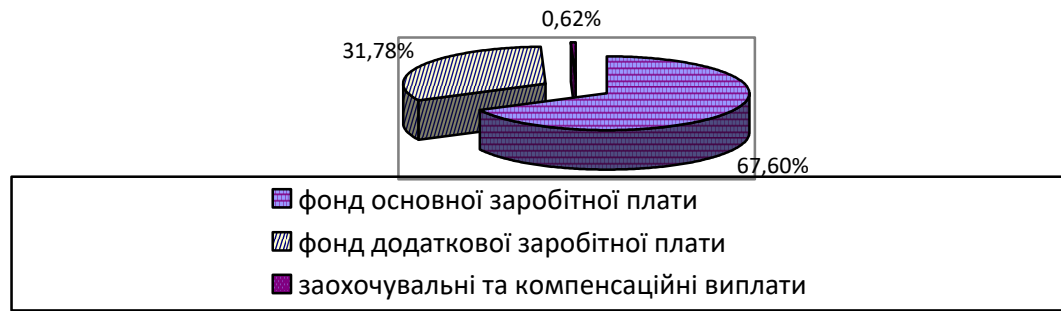
Таблиця 2.19

Склад та структура фонду оплати праці штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» у I-IV кварталах 2021 р.

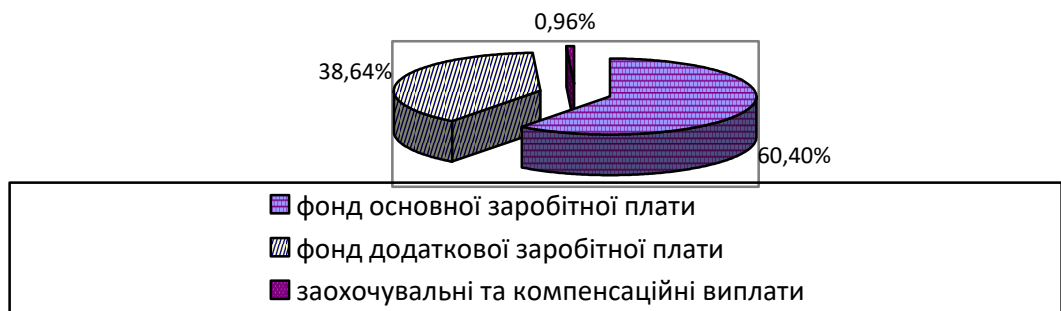
Показник	I квартал		II квартал		III квартал		IV квартал	
	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %
Фонд оплати праці штатних працівників - усього у т.ч.:	1655,8	100	1668,5	100	1786,9	100	1823,6	100
- фонд основної заробітної плати	1119,3	67,60	1007,7	60,40	1139,7	63,78	1135,5	62,27
- фонд додаткової заробітної плати	526,3	31,78	644,8	38,64	630,9	35,31	688,1	37,73
- заохочувальні та компенсаційні виплати	10,2	0,62	16,0	0,96	16,3	0,91	-	-

У I-IV кварталах 2021 р. у структурі фонду заробітної плати штатних працівників підприємства не відбувалося значних структурних змін порівняно з I-IV кварталами 2020 р.: питома вага основної заробітної плати становила 60,40-67,60 %, додаткової заробітної плати - 31,78-38,64 %, заохочувальних та компенсаційних виплат - 0-0,96 %.

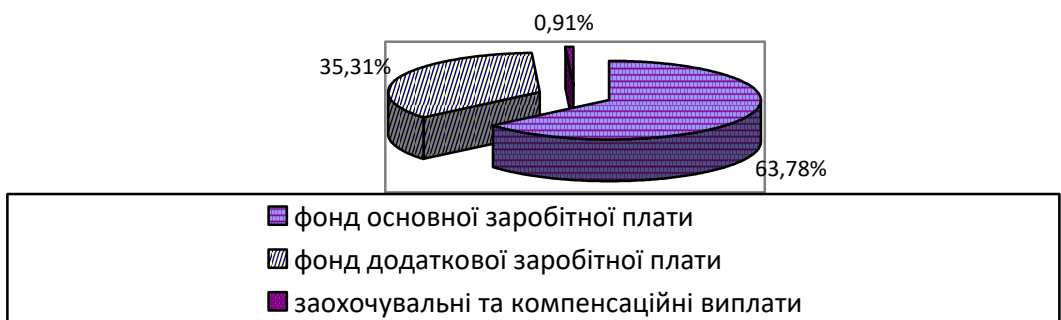
Структуру фонду оплати праці штатних працівників за 2021 р. у поквартальному розрізі показано на рис. 2.18.



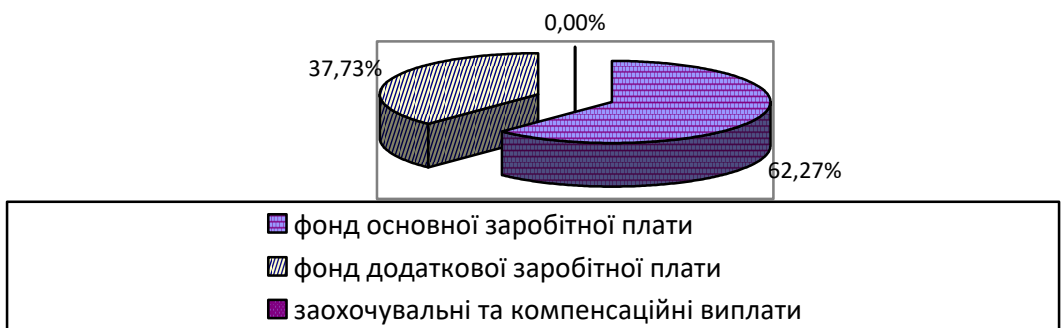
I квартал 2021 р.



II квартал 2021 р.



III квартал 2021 р.



IV квартал 2021 р.

Рис. 2.18. Структура фонду оплати праці штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» у I-IV кварталах 2021 р.

Інформація про кількість жінок та фонд оплати їх праці за I-IV квартали 2020-2021 рр. узагальнена в табл. 2.20 (додатки П.1-П.4, Н.1-Н.4).

Таблиця 2.20

Кількість жінок та фонд оплати їх праці у ТОВ «Завод технологічного обладнання» за I-IV квартали 2020-2021 рр.

Працівники	I квартал			II квартал			III квартал			IV квартал		
	Середньооблікова кількість, осіб	Фонд оплати праці, тис. грн.	Кількість відпрацьованих людино-годин	Середньооблікова кількість, осіб	Фонд оплати праці, тис. грн.	Кількість відпрацьованих людино-годин	Середньооблікова кількість, осіб	Фонд оплати праці, тис. грн.	Кількість відпрацьованих людино-годин	Середньооблікова кількість, осіб	Фонд оплати праці, тис. грн.	Кількість відпрацьованих людино-годин
2020 р.	9	188,0	3696	9	177,1	3462	9	206,6	3968	9	233,2	3904
2021 р.	10	255,5	4152	10	277,6	4224	10	289,5	4720	10	330,7	4680

У 2020 р. у ТОВ «Завод технологічного обладнання» працювало 9 жінок, у 2021 р. - 10. У розрізі кварталів їх кількість залишалася незмінною. Збільшення фонду заробітної плати жінок відбувалося за рахунок зростання рівня їх заробітної плати (рис. 2.19).

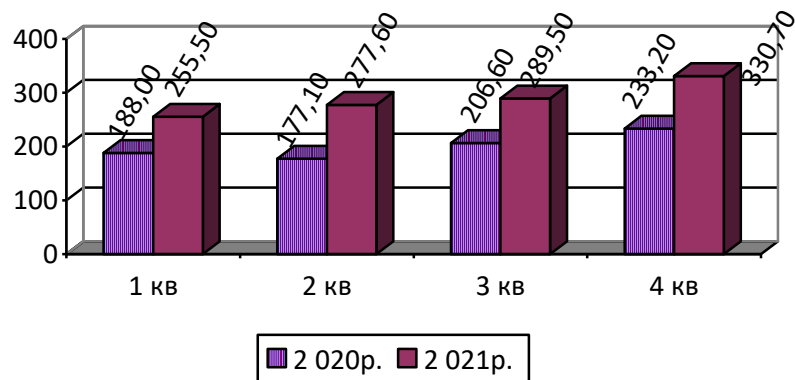


Рис. 2.19. Динаміка фонду оплати праці жінок по ТОВ «Завод технологічного обладнання» за I-IV квартали 2020-2021 рр.

Найбільша кількість відпрацьованих жінками підприємства людино-годин спостерігалася у III та IV кварталах 2020-2021 рр. (рис. 2.20).

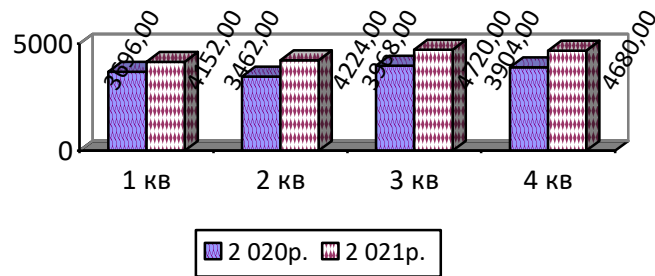


Рис. 2.20. Динаміка кількості відпрацьованих людино-годин жінками ТОВ «Завод технологічного обладнання» за I-IV квартали 2020-2021 рр.

Оскільки чисельність жінок упродовж 2020 та 2021 рр. залишалася незмінною (відповідно, це 9 та 10 осіб), можна зробити висновок, що кількість годин, відпрацьованих в середньому однією жінкою, була найбільшою у III кварталі 2020 та 2021 рр.

Інформацію про розподіл штатних працівників підприємства за розмірами заробітної плати за окремі місяці 2020 р. узагальнено в табл. 2.21 (додатки П.1-П.4).

Таблиця 2.21

Розподіл штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» за розмірами заробітної плати за окремі місяці 2020 р.

Показник	Кількість осіб у розрізі місяців:			
	березень	червень	вересень	грудень
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50 % і більше робочого часу, встановленого на місяць	49	44	45	48
у тому числі заробітна плата за розміром, грн:				
- до однієї мінімальної заробітної плати	-	-	-	3
- від однієї мінімальної заробітної плати до 6000,00	16	8	6	5
- від 6000,01 до 6500,00	3	1	1	-
- від 6500,01 до 7000,00	1	2	3	1
- від 7000,01 до 8000,00	7	4	6	3
- від 8000,01 до 10000,00	10	14	10	11
- від 10000,01 до 12000,00	4	5	6	11
- від 12000,01 до 15000,00	4	7	5	4
- від 15000,01 до 20000,00	4	2	8	7
- від 20000,01 до 25000,00	-	1	-	3
- понад 25000,00	-	-	-	-

У 2020 р. заробітна плата порівняно значної кількості працівників становила від 8000,01 до 10000,00 грн.: у березні - 10 осіб із 49 штатних працівників, яким було оплачено 50 % і більше робочого часу, встановленого на місяць, у червні - 14 осіб із 44, у вересні - 10 із 45, у грудні - 11 із 48.

Для аналізу рівня заробітної плати та середньої кількості відпрацьованого часу штатним працівником у розрізі місяців 2021 р. будуюмо табл. 2.22 (додатки Р.1-Р.12).

Таблиця 2.22

Рівні заробітної плати та використання робочого часу штатними працівниками ТОВ «Завод технологічного обладнання» у 2021 р.

Показник	Місяці року:											
	січень	лютий	березень	квітень	травень	червень	липень	серпень	вересень	жовтень	листопад	грудень
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	49	50	50	49	50	50	50	50	50	50	52	52
Кількість відпрацьованого робочого часу штатними працівниками, люд.-год.	6713	7728	7552	7449	5671	6420	7648	6974	8436	6920	7976	7284
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	535,7	544,8	575,3	582,0	557,0	546,6	577,4	580,1	597,4	604,4	617,6	616,5
Кількість відпрацьованого робочого часу в середньому одним штатним працівником за місяць, год.	137	155	151	152	113	128	153	139	169	138	153	140
Кількість робочих днів у місяці	19	20	22	22	18	20	22	21	22	20	22	22
Середня тривалість робочого дня штатного працівника, год.	7,21	7,75	6,86	6,91	6,28	6,40	6,95	6,62	7,68	6,90	6,95	6,36
Середній рівень заробітної плати штатного працівника, грн.	10932,65	10896,00	11506,00	11877,55	11140,00	10932,00	11548,00	11602,00	11948,00	12088,00	11876,92	11855,77

Середньооблікова кількість штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» у січні-грудні 2021 р. суттєво не змінювалася.

При цьому кількість відпрацьованого робочого часу в середньому одним штатним працівником за місяць та середня тривалість робочого дня штатного працівника зазнали певних коливань. Динаміку середнього рівня заробітної плати штатного працівника відображено на рис. 2.21.

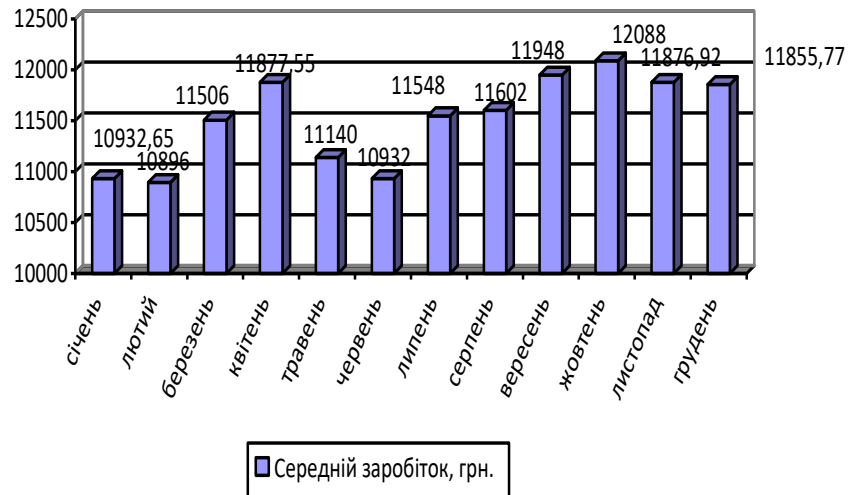


Рис. 2.21. Динаміка середнього рівня заробітної плати штатного працівника ТОВ «Завод технологічного обладнання» у січні-грудні 2021 р.

Результати факторного аналізу фонду заробітної плати штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» за 2020-2021 рр. узагальнено в табл. 2.23.

Таблиця 2.23

Факторний аналіз фонду заробітної плати штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» за 2020-2021 рр.

Середня кількість штатних працівників, осіб		Середньорічний рівень заробітної плати штатного працівника, тис. грн.		Річний фонд заробітної плати штатних працівників, тис. грн.			Абсолютна зміна фонду заробітної плати штатних працівників у 2021 р. порівняно з 2020 р., тис. грн.		
2020 р.	2021 р.	2020 р.	2021 р.	2020 р.	розрахунковий показник	2021 р.	всього	у т.ч. за рахунок впливу:	
								кількості працівників	рівня зарплати
47	51	111,24	135,98	5228,5	5673,2	6934,8	1706,3	444,7	1261,6

У 2021 р. порівняно з 2020 р. фонд заробітної плати штатних працівників підприємства збільшився на 1706,3 тис. грн., у тому числі за рахунок збільшення середньої кількості штатних працівників на 4 особи - на 444,7 тис. грн., за рахунок зростання середньорічного рівня заробітної плати штатного працівника на 24,74 тис. грн. - на 1261,6 тис. грн.

Для розрахунку рівня продуктивності праці групуємо необхідні показники по підприємству в табл. 2.24.

Таблиця 2.24

Рівень продуктивності праці у ТОВ «Завод технологічного обладнання» за 2020-2021 рр.

Показник	2020 р.	2021 р.	Зміна показника за 2021 р. порівняно з 2020 р. (+,-):	
			абсолютна	відносна, %
Обсяг реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків, тис. грн.	10842,2	19945,3	9103,1	83,96
Середня кількість штатних працівників, осіб	47	51	4	8,51
Обсяг реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків у розрахунку на одного штатного працівника, тис. грн.	230,7	391,1	160,4	69,53

Зростання рівня продуктивності праці (обсягу реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків у розрахунку на одного штатного працівника) є позитивним моментом у діяльності підприємства. Водночас, необхідно порівняти темпи зростання рівня заробітної плати та продуктивності праці.

Так, середньорічний рівень заробітної плати штатного працівника ТОВ «Завод технологічного обладнання» у 2020 р. становив 111,24 тис. грн. / чол., у 2021 р. - 135,98 тис. грн. / чол. Визначаємо темп зростання середньорічного рівня заробітної плати штатного працівника:

$$i_z = \frac{135,98}{111,24} = 1,22$$

Отже, середньорічний рівень заробітної плати штатного працівника ТОВ «Завод технологічного обладнання» у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшився на 22 %.

Темп зростання обсягу реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків у розрахунку на одного штатного працівника у 2021 р. порівняно з 2020 р. становив:

$$i_m = \frac{391,1}{230,7} = 1,69$$

Отже, річний обсяг реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків у розрахунку на одного штатного працівника по ТОВ «Завод технологічного обладнання» у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшився на 69 %.

Порівнюємо темпи зростання річного обсягу реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків у розрахунку на одного штатного працівника та темпи зростання середньорічного рівня заробітної плати по підприємству в 2021 р. порівняно з 2020 р.:

$$i_{\text{сін}} = \frac{1,69}{1,22} = 1,38$$

Отже, у 2021 р. порівняно з 2020 р. зростання річного обсягу реалізації промислової продукції (товарів, послуг) без ПДВ та інших непрямих податків у розрахунку на одного штатного працівника відбувалося більш швидкими темпами, ніж зростання середньорічного рівня заробітної плати штатного працівника, що свідчить про раціональне використання коштів на заробітну плату.

Таким чином, ТОВ «Завод технологічного обладнання» ефективно використовує персонал, забезпечуючи нові робочі місця та раціонально використовуючи кошти на заробітну плату. Це дає можливість підприємству постійно розвиватися у відповідності з динамічними ринковими умовами.

Висновки до розділу 2

ТОВ «Завод технологічного обладнання» знаходиться у місті Кропивницький по вулиці Волкова, 13 «Г». Підприємство виготовляє обладнання для змішування та диспергування матеріалів у рідинних середовищах, яке використовується у лакофарбовій, харчовій, нафтопереробній, гірничій, хімічній, фармакологічній, косметичній промисловості, реалізується в Україні та за її межами.

Підприємство веде бухгалтерський облік та формує звітність згідно чинному законодавству України. У 2021 р. порівняно з 2019 р. чистий прибуток ТОВ «Завод технологічного обладнання» збільшився на 17,9 %, а порівняно з 2020 р. - на 20,3 %. У структурі доходів за 2019-2021 рр. на частку доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) припадало 91,49-97,00 %. Вагому частку продукції (більше 80 %) реалізовано підприємством на внутрішньому ринку.

Організація та ведення обліку оплати праці у ТОВ «Завод технологічного обладнання» здійснюється з урахуванням норм чинного законодавства. Трудові відносини між адміністрацією та трудовим колективом регулюються колективним договором. Кадрова політика підприємства спрямована на впровадження дієвих мотиваційних систем, оснований на урахуванні сучасних методів оцінки персоналу.

У 2021 р. порівняно з 2020 р. фонд заробітної плати штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» збільшився на 1706,3 тис. грн., у тому числі за рахунок збільшення середньої кількості штатних працівників - на 444,7 тис. грн., за рахунок зростання середньорічного рівня заробітної плати штатного працівника - на 1261,6 тис. грн. Зростання річного обсягу чистої реалізації у розрахунку на одного штатного працівника відбувалося більш швидкими темпами, ніж зростання середньорічного рівня заробітної плати штатного працівника, що свідчить про раціональне використання коштів на заробітну плату.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ З ВИРОБНИЦТВА ТЕХНОЛОГІЧНОГО ОБЛАДНАННЯ

3.1. Напрями удосконалення обліку оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання

Облік оплати праці є однією з важливих, досить складною та трудомісткою ділянкою в загальній системі обліку. Тому доцільно виокремити проблемні аспекти обліку в цій сфері, вирішення яких здійснить позитивний вплив на формування достовірної інформації щодо організації й стану розрахунків з оплати праці на конкретному підприємстві.

Облік праці та її оплати здійснюється з урахуванням норм чинного законодавства, проте має певні особливості, зумовлені специфікою діяльності суб'єктів господарювання. У виробничому процесі підприємств з виробництва технологічного обладнання задіяні працівники різних професій, зокрема, інженери-конструктори, електрогазозварники, фрезерувальники, токарі, слюсарі, шліфувальники, малярі та ін. Особливості їхньої роботи позначаються на врегулюванні питань щодо організації праці та її оплати.

Процес організації праці та її оплати включає ряд послідовних етапів:

- загальна організація роботи апарату бухгалтерії щодо обліку праці та її оплати;
- організація процесу документування обсягу виконаних робіт, рівня виробітку, відпрацьованого часу;
- організація аналітичного й синтетичного обліку оплати праці, забезпечення вчасного здійснення виплат;
- організація процесу визначення та сплати сум ЄСВ, ПДФО, ВЗ й інших утримань, узагальнення інформації в формах звітності.

На основі дослідження загальних принципів ведення обліку та порядку нарахування зарплати працівникам, а також практики ведення обліку оплати

праці у ТОВ «Завод технологічного обладнання», систематизовано важливі аспекти організації обліку праці і її оплати (рис. 3.1).

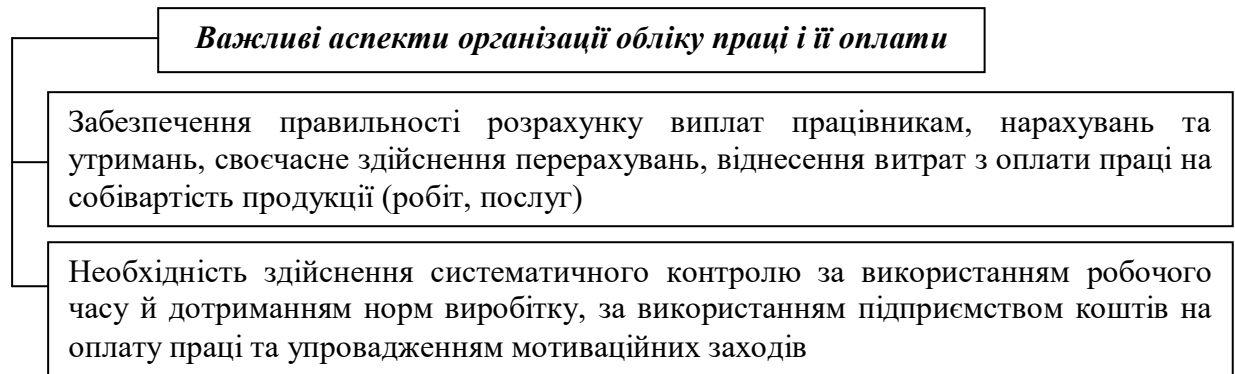


Рис. 3.1. Важливі аспекти організації обліку праці і її оплати

Основні проблемні питання обліку праці та її оплати й шляхи їх вирішення узагальнено на рис. 3.2.



Рис. 3.2. Основні проблемні питання обліку праці та її оплати й шляхи їх вирішення

Актуальною проблемою є необхідність забезпечення достовірності та об'єктивності при відображенні в обліку інформації щодо втрат робочого часу, виконання встановлених норм праці, заходів стимулювання

продуктивності праці. На основі такої інформації здійснюється на підприємстві контроль за використанням робочого часу, дотриманням економічно виправданого співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та рівня її оплати.

Правильне складання первинної документації з дотриманням термінів її оброблення та процесу перевірки сприятиме підвищенню рівня впорядкованості облікових регістрів та реєстрів, а отже й покращенню стану системи обліку на конкретному підприємстві.

Первинні документи з обліку виробітку та відпрацьованого часу формуються у виробничих підрозділах, тому важливим питанням є своєчасна їх передача до бухгалтерії. У графіку документообігу мають бути чітко зазначені терміни опрацювання документа та його передача в інший структурний підрозділ, оптимальна кількість виконавців та підрозділів, через які має пройти первинний документ. Доцільно забезпечити систематичний контроль за дотриманням графіку документообігу та правильністю й повнотою занесення даних у документи відповідальними за цей процес працівниками.

Для формування досконалої системи документообігу на підприємстві доцільно розробити власні форми первинних і накопичувальних документів з урахуванням особливостей діяльності та обсягу облікових робіт. Перелік розроблених форм документів необхідно відобразити у наказі про облікову політику.

Одним із напрямів удосконалення обліку є запровадження накопичувальних документів, пристосованих до використання в умовах інформаційних технологій.

Так, на підприємствах з виробництва технологічного обладнання система мотивації персоналу основана на застосуванні преміальних виплат та штрафних санкцій, проте система їх документального обґрунтування потребує деякого вдосконалення. У процесі обліку оплати праці, нарахувань та утримань бухгалтер ТОВ «Завод технологічного обладнання» застосовує

розрахунково-платіжну відомість, де зазначаються обов'язкові утримання та нарахування згідно з законодавством, проте відсутні належні пояснення щодо преміальних нарахувань та штрафних утримань. Це не дає змогу отримати деталізовану інформацію стосовно нарахованих робітникам підприємства премій, а також утриманих штрафів. Для усунення такого недоліку вважаємо за доцільне запровадити аналітичну відомість з обліку штрафів та преміальних виплат робітникам.

Аналітичну відомість з обліку штрафів та преміальних виплат повинен складати майстер в двох примірниках (один з них залишається у майстра, інший передається в бухгалтерію) з відображенням у ній деталізованої інформації про штрафи у розрізі винуватців та премії, нараховані кожному робітнику за досягнення ним встановлених показників преміювання, з прикладанням підтверджувальних документів (пояснювальної записки і т. ін.) (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Пропонований формат аналітичної відомості з обліку штрафів та преміальних виплат робітникам

ПІБ робітника	Табельний № робітника	Професія, розряд	Штрафи							Премії						
			Зміст порушення	Код штрафу	%	Сума, грн.	Підтверджувальний документ	Дата	Підпис	Підстава для нарахування премії	Код виплати	%	Сума, грн.	Підтверджувальний документ	Дата	Підпис
Разом	х	х	х	х	х		х			х	х	х		х		
Відомість склав: _____																
										ПІБ _____ посада _____						

Таку відомість майстер повинен складати щотижня й подавати її в перший робочий день наступного тижня до бухгалтерії.

Для забезпечення обґрунтованого й правильного нарахування штрафів та преміальних виплат на підприємстві доцільно розробити інструкцію з докладною інформацією про штрафи й підстави для їх утримання, а також премії й підстави для їх нарахування. Положень цієї інструкції повинен чітко дотримуватися майстер при складанні аналітичної відомості.

За кожним видом штрафу в інструкції слід наводити: найменування штрафної санкції; код штрафу; % та суму штрафу; умови нарахування штрафу; компенсаційні заходи (відпрацювання); підтверджувальні документи. За кожним видом премій в інструкції слід наводити: найменування преміальної виплати та її код; % та суму преміальної виплати; умови нарахування преміальної виплати; підтверджувальні документи. Така інструкція повинна складатися з урахуванням норм чинного законодавства та діючих на підприємстві внутрішніх положень щодо преміювання та визначення штрафних санкцій.

У бухгалтерії підприємства має здійснюватися контроль за правильністю здійснених розрахунків, їх відповідністю нормам чинного законодавства та розробленим інструкціям, наявністю підтверджувальних документів.

Підвищення рівня автоматизації обліково-аналітичного процесу дає змогу уникнути помилок при обробці значного масиву інформації, скоротити витрати часу на здійснення облікових процедур та контролю, зменшити обсяг ручної праці у ході обробки інформації. За рахунок одноразового введення інформації в базу даних забезпечується функція контролю та цілісність інформації.

На рух облікової інформації значний вплив здійснює організаційна структура апарату управління підприємства, розподіл обов'язків між структурними підрозділами. Тому вдосконалення документообігу доцільно здійснювати з одночасним удосконаленням структури управління суб'єктом господарювання.

Облік праці та її оплати на підприємствах з виробництва технологічного обладнання передбачає необхідність урахування сукупності показників, які характеризують кількісний і якісний склад персоналу, а саме: чисельність працівників, їх склад за професіями й кваліфікацією; витрати часу сукупні та на одиницю продукції (робіт, послуг); виплати у розрізі видів їх здійснення та категорій працівників; заходи щодо матеріального стимулювання ефективності праці.

Важливим моментом у реформуванні обліку оплати праці є удосконалення моделі аналітичного обліку, адже його дані дають можливість охарактеризувати склад персоналу, обсяги виробленої продукції (робіт, послуг) кожним працівником, а також відпрацьованого й невідпрацьованого часу, складові фонду заробітної плати й рівні оплати праці за місцями праці.

Для можливості отримання детальної інформації щодо розрахунків за поточними виплатами працівникам, пропонуємо на підприємствах з виробництва технологічного обладнання виокремити до субрахунку 661 рахунок 6611 «Розрахунки за поточними виплатами» та деталізувати його наступним чином: 66111 «Заробітна плата за окладами та тарифами»; 66112 «Інші нарахування з оплати праці»; 66113 «Виплати за невідпрацьований час»; 66114 «Премії та інші заохочувальні виплати».

На невеликих за розмірами підприємствах робота бухгалтера з організації обліку оплати праці також включає комплекс робіт щодо регулювання рівнів оплати праці. Погоджуємося з думкою Матюхи М.М. та Божок К.К., які зазначили, що в сучасних умовах доцільно запроваджувати гнучкі форми й системи оплати праці, використовувати контрактні та безтарифні системи [56, с. 34].

Заходи щодо удосконалення оплати праці передбачають застосування інструментів матеріального заохочення шляхом виплати премій, доплат і надбавок, забезпечення залежності між особистим внеском працівника в результати праці та розміром заробітної плати, між рівнем продуктивності праці та використанням робочого часу. Удосконалення організації оплати

праці нерозривно пов'язане з запровадженням напрямів оптимізації тарифного регулювання (рис. 3.3).

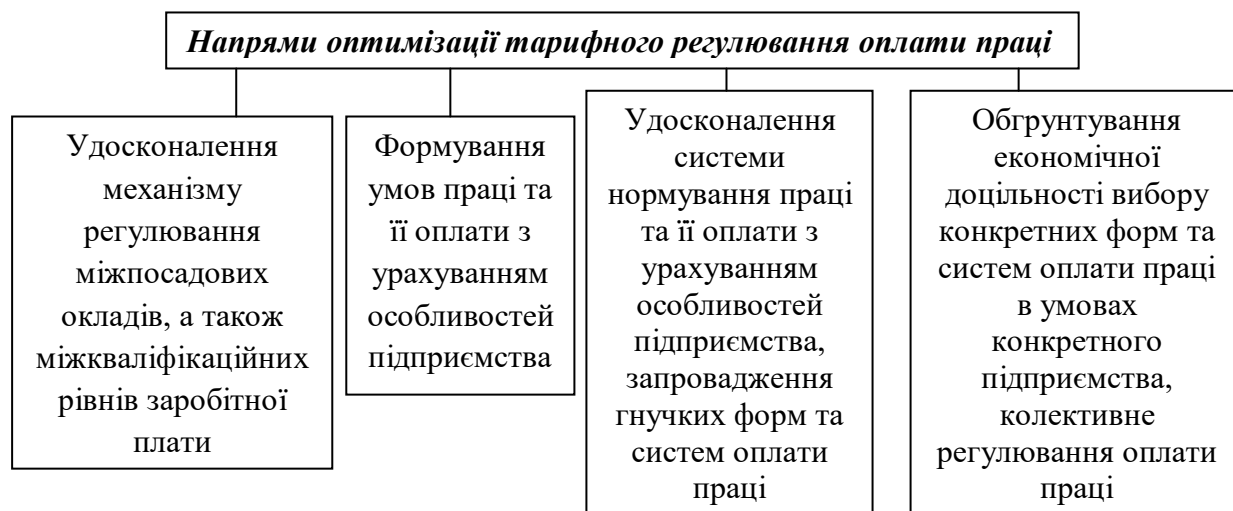


Рис. 3.3. Напрями оптимізації тарифного регулювання оплати праці

Так, рівень преміальних виплат залежить від результатів діяльності підприємства, а прибутковість та ефективність господарювання - від дієвості механізмів стимулювання праці.

Реформування оплати праці доцільно здійснювати у напрямі обґрунтованого підвищення ціни праці, встановлення на підприємствах ідентичних умов відтворення робочої сили, удосконалення системи договірної регулювання трудових відносин.

Необхідно розробити стимули матеріального заохочення для різних категорій працівників, адже рівень заробітної плати повинен відображати реальні досягнення кожного працівника, а розмір заробітної плати повинен залежати від особистого внеску працівника у кінцеві результати діяльності. Доцільним є удосконалення нормування праці як засобу регулювання її міри та оплати, обґрунтування вибору конкретних форм і систем оплати праці.

Потрібно враховувати, що розмір МЗП та ПМПО не задовольняють мінімальні потреби людини. У практиці багатьох підприємств застосовується тіньовий облік, що не дає можливість у повному обсязі сплатити законодавчо

встановлені податки й платежі та потребує застосування жорстких мір стосовно недопущення таких порушень.

Відсутність належного рівня матеріального стимулювання за високі якісні параметри та високопродуктивну працю, а також суттєва відмінність у розмірах заробітної плати ідентичних спеціалістів на підприємствах схожого профілю є вагомими причинами нестабільності в роботі трудового колективу.

Мотивованість працівників зростає при усвідомленні ними того, що досягнення власних цілей та самореалізація здійснюються синхронно з досягненням цілей підприємства. Це передбачає необхідність розробки прозорого механізму здійснення заохочувальних виплат. Працівник має чітко розуміти, яких результатів слід досягти для отримання тих чи інших матеріальних стимулів. Періодично слід оцінювати рівень ефективності впливу на мотивацію праці.

При заохочуванні управлінського персоналу до ефективної праці потрібно враховувати ініціативність таких працівників, їх організаторські здібності, здатність аналізувати та узагальнювати інформацію, мислити на перспективу. Доречним є переведення керівників та службовців на контрактну форму оплати, що сприяє утриманню кваліфікованих працівників, здатних до креативного мислення.

У відповідності зі статтею 60 КЗпП на підприємстві може застосовуватися гнучкий режим робочого часу, при якому здійснюється саморегулювання працівником часу початку й закінчення роботи, тривалості робочого часу протягом робочого дня.

В умовах воєнного стану багато працівників виїхали за кордон, проте в окремих випадках (враховуючи специфіку праці) вони мають змогу працювати дистанційно. Така робота регламентується КЗпП : «Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого

ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [40, ст. 60].

При дистанційній роботі час роботи працівник розподіляє на власний розсуд, а правила внутрішнього трудового розпорядку (якщо інше не визначено в трудовому договорі) на нього не поширюються. Працівник повинен виконати роботу в межах тривалості робочого часу, встановленого статтями 50 та 51 КЗпП.

У випадку виникнення загрози збройної агресії гнучкий режим робочого часу або дистанційна робота можуть бути запроваджені відповідним наказом (розпорядженням) власника чи уповноваженого ним органу. Працівник повинен ознайомитися з наказом (розпорядженням) упродовж 2-х днів з дня його прийняття (до запровадження гнучкого режиму робочого часу або дистанційної роботи). Збереження додаткових виплат працівникам, які працюють дистанційно, буде стимулом для ефективної роботи поза межами робочого місця.

Запорукою якісного ведення обліку є удосконалення системи внутрігосподарського контролю за виплатами працівникам. Так, на думку Чеpecь О.Г. та Кінебас І.Ю., важливим напрямом удосконалення обліку оплати праці є посилення контролю за своєчасним та правильним розрахунком сум заробітної плати, виплат за надурочні роботи, за роботу у святкові дні, за здійсненням розрахунків у встановлені терміни [107, с. 227].

Рациональна організація обліку оплати праці здійснює вплив на повноту та своєчасність розрахунків з оплати праці, справедливості встановлення окладів. Дієвим засобом покращення організації обліку є налагоджена система внутрішнього контролю за станом обліку оплати праці та розрахунків з працівниками, в структурі якої систематизується інформація, необхідна для проведення аналізу й обґрунтування рішень щодо управління персоналом та витратами на заробітну плату.

З метою удосконалення системи внутрігосподарського контролю за виплатами працівникам пропонуємо застосовувати тест контролю (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Пропонований тест контролю за виплатами працівникам підприємства

Тестові питання	Відповідь:		Примітки
	так	ні	
1. Чи чітко класифікуються в обліку виплати працівникам підприємства за видами з урахуванням ознак доходу?			
2. Чи розроблений на підприємстві колективний договір?			
3. Чи затверджений на підприємстві штатний розпис?			
4. Чи затверджений на підприємстві графік відпусток?			
5. Чи створений на підприємстві резерв відпусток?			
6. Хто формує кадрові накази? - директор; - кадрова служба			
7. Чи дотримуються на підприємстві положення колективного договору?			
8. Як працюють працівники підприємства?: - на робочому місці; - віддалено			
9. Чи працюють на підприємстві особи з інвалідністю?			
10. Чи здійснюють з урахуванням встановлених строків утримання ПДФО, ВЗ та перерахування ЄСВ?			

Для узгодження даних обліку оплати праці з управлінською структурою підприємства з виробництва технологічного обладнання пропонуємо застосовувати модель інтегрованого обліку (рис. 3.4).

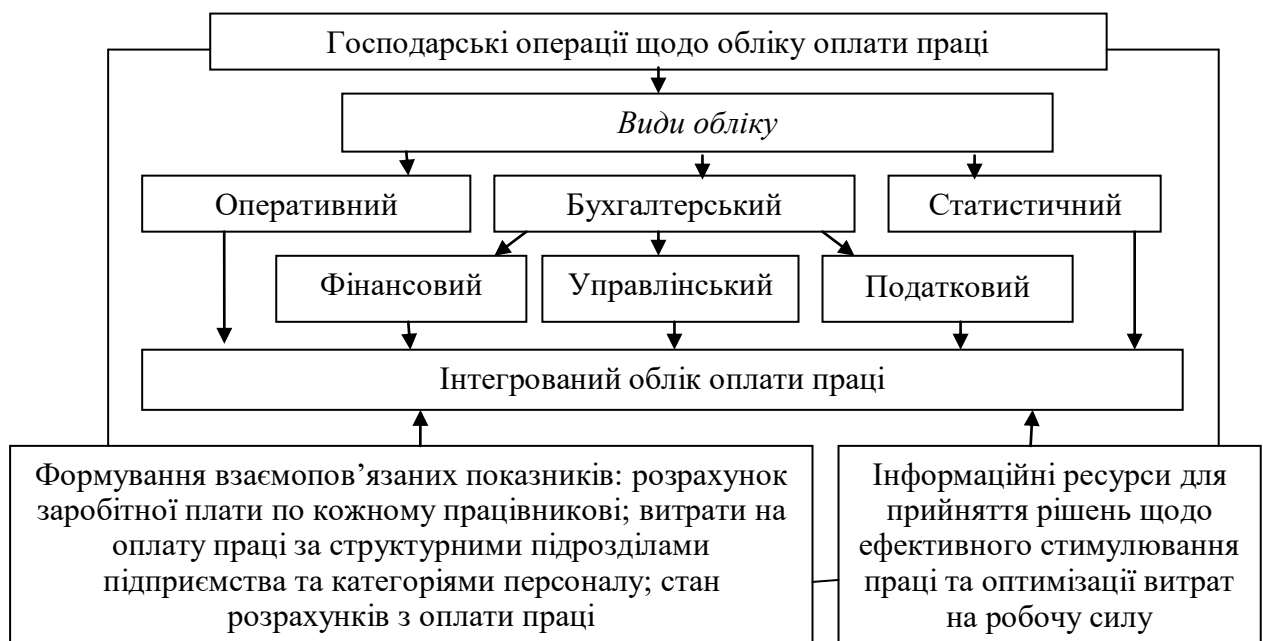


Рис. 3.4. Модель інтегрованого обліку оплати праці для підприємств з виробництва технологічного обладнання

Сформована у такий спосіб інтегрована система забезпечує багаторівневий аналітичний облік та враховує специфіку взаємопов'язаних складових обліку. Інтегрований облік оплати праці спрямований на виявлення резервів щодо ефективного стимулювання праці та оптимізації витрат на робочу силу. В основу цієї системи мають бути покладені: внутрішні положення й інструкції щодо ведення обліку загалом та, зокрема, обліку оплати праці; базові підходи в управлінні персоналом; структура, форма та зміст первинної та узагальненої інформації.

Інтегровані підходи в обліку оплати праці підприємств з виробництва технологічного обладнання спрямовані на удосконалення системи контролю, забезпечення гармонізації обліково-аналітичної інформації, скорочення терміну обробки даних у процесі розрахунку факторних впливів на результати господарської діяльності, оптимізацію витрат на робочу силу.

3.2. Удосконалення методики проведення аналізу оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання

Ефективність господарської діяльності будь-якого підприємства значною мірою визначається рівнем забезпеченості кваліфікованими кадрами та раціональним використанням трудових ресурсів. Важливою складовою системи соціально-трудових відносин, вагомим чинником впливу на залучення підприємством кваліфікованого персоналу та покращення результативності господарської діяльності є оплата праці.

На підприємствах з виробництва технологічного обладнання організаційно-інформаційне забезпечення аналізу оплати праці має певні особливості, зумовлені, передусім, специфікою діяльності таких суб'єктів господарювання.

Як правило, основи організації та оплати праці чітко прописані у колективному договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку,

положеннях про оплату праці, про оцінку якості праці, про персональні надбавки, про преміювання. Заробітна плата працівникам нараховується з урахуванням фактично відпрацьованого часу або за відрядними розцінками.

Пропонована для підприємств з виробництва технологічного обладнання організаційно-інформаційна модель аналізу оплати праці включає: мету, завдання, об'єкти та суб'єкти, інформаційне забезпечення аналізу; систему економічних показників, методичні прийоми обробки інформації, етапи проведення аналізу; підходи до узагальнення результатів аналізу (рис. 3.5).

Підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок кращого використання персоналу може бути реалізовано лише за умови, що під час проведення аналізу будуть виявлені можливі резерви. Застосування пропонованої організаційно-інформаційної моделі аналізу оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання сприятиме виявленню таких резервів.

У процесі проведення аналізу потрібно дослідити вплив заходів стимулювання праці на забезпечення ефективності використання трудових ресурсів, нарощування обсягів виробництва продукції. При проведенні аналізу впливу факторів використання трудових ресурсів на динаміку витрат робочого часу, витрат на оплату праці, доходу від реалізації продукції, а також у процесі аналізу коефіцієнта випередження доцільно застосовувати методики, запропоновані А.М. Лисенко [49, с. 45-46; 50, с. 120].

У практиці аналітичної роботи підприємств аналіз оплати праці зводиться, як правило, до оцінки формування й використання фонду заробітної плати, а критерієм ефективності при цьому виступає відповідність витрат на оплату праці фактичним результатам фінансово-господарської діяльності, а не кон'юнктурі ринку праці. Досить часто не враховується той факт, що резервами зниження витрат на оплату праці має бути підвищення продуктивності праці за рахунок удосконалення її організації, підвищення кваліфікації персоналу, автоматизації виробничих процесів.

Організаційно-інформаційна модель аналізу оплати праці

Мета та завдання аналізу

Мета аналізу – оцінка доцільності застосування різних форм та систем оплати праці з точки зору їх впливу на формування показників ефективності використання трудових ресурсів та раціонального використання коштів підприємства на заробітну плату.

Завдання аналізу: дослідити склад трудових ресурсів, рівень забезпеченості ними підприємства, показники руху робочої сили, форми та системи оплати праці; проаналізувати витрати на заробітну плату, склад та структуру фонду оплати праці; дослідити використання робочого часу, динаміку рівня заробітної плати та продуктивності праці, співвідношення темпів зростання продуктивності праці та рівня її оплати; провести факторний аналіз, оцінити дієвість заходів матеріального стимулювання праці та визначити резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві з виробництва технологічного обладнання.

Об'єкти та суб'єкти аналізу

Об'єкти аналізу: персонал підприємства, фонд оплати праці та його складові, фонд робочого часу, рівень заробітної плати, система матеріального стимулювання.

Суб'єкти аналізу: директор підприємства та його заступники, бухгалтерсько-економічна служба, керівники функціональних та структурних підрозділів, інші внутрішні та зовнішні користувачі інформації.

Інформаційне забезпечення та система основних економічних показників

Інформаційне забезпечення: колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці, про преміювання, про персональні надбавки, про оцінку якості праці, штатний розпис, типові форми договорів, накази (розпорядження) про прийняття на роботу, про надання відпустки, про припинення трудового договору, табелі обліку робочого часу, акти здачі-прийняття робіт, оборотно-сальдові відомості по рахунках 66, 65, 64 та ін., форми фінансової, податкової та статистичної звітності (№ 1-ПВ та ін.).

Система основних економічних показників: фонд оплати праці та його складові, фонд робочого часу та його складові, чисельність персоналу за категоріями, віком та статтю, рівень заробітної плати, продуктивність праці, трудомісткість.

Методичні прийоми обробки інформації та етапи аналізу

Методичні прийоми обробки інформації: порівняння, групування, балансовий спосіб, графічний спосіб, табличне відображення результатів, способи детермінованого та стохастичного факторного аналізу.

Етапи аналізу: 1) оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та руху робочої сили; 2) аналіз форм та систем оплати праці, фонду оплати праці та використання робочого часу; 3) аналіз рівня заробітної плати та продуктивності праці; 4) визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів та оцінка дієвості заходів матеріального стимулювання.

Узагальнення та реалізація результатів аналізу

Рис. 3.5. Пропонована організаційно-інформаційна модель аналізу оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання

В умовах ефективного розвитку актуальним є дослідження витрат на персонал як інвестиції в дохід підприємства, яка опосередковано впливає на формування важливих економічних показників та передбачає досягнення стратегічних цілей. Важливе значення має надаватися підвищенню якості менеджменту в сфері управління персоналом та використанню контролінгу в процесі обґрунтування витрат на оплату праці, максимальному використанню резервів щодо зниження трудомісткості виробничих процесів. При цьому не доречно зводити аналіз виключно до підвищення зарплатовіддачі, яка визначається співвідношенням вартості виробленої продукції до витрат на оплату праці, оскільки обсяги виробленої продукції пов'язані з використанням не тільки праці, а й засобів та предметів праці.

У процесі проведення аналізу оплати праці на підприємстві доцільно визначати, окрім загальноприйнятих, наступні важливі показники:

- співвідношення середньої заробітної плати по конкретному підприємству до середньої заробітної плати по промисловості на регіональному та загальнодержавному рівні;
- співвідношення середньої заробітної плати по підприємству до МЗП та ПМПО;
- темпи зростання середньої заробітної плати загалом по підприємству та за категоріями персоналу;
- співвідношення витрат на оплату праці до суми операційних витрат;
- співвідношення тарифної ставки робітника останнього розряду до тарифної ставки робітника 1-го розряду;
- співвідношення найвищого та найнижчого посадового окладу.

Розрахунок загальноприйнятих та пропонованих економічних показників, оцінка впливу трудових факторів на формування важливих показників фінансово-господарської діяльності на підприємствах з виробництва технологічного обладнання сприятимуть пошуку резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів та оптимізації витрат на заробітну плату.

Висновки до розділу 3

На підприємствах з виробництва технологічного обладнання запропоновано запроваджувати аналітичну відомість з обліку штрафів та преміальних виплат робітникам, а також інструкцію щодо заповнення майстром такої відомості. Щоб забезпечити можливість отримання детальної інформації щодо розрахунків за заробітною платою, запропоновано здійснити деталізацію субрахунку 661. З метою узгодження даних обліку оплати праці з управлінською структурою підприємств запропоновано застосовувати тест контролю, а також модель інтегрованого обліку оплати праці.

Для підприємств з виробництва технологічного обладнання розроблена організаційно-інформаційна модель аналізу оплати праці. У процесі проведення аналізу доцільно визначати, окрім загальноприйнятих, такі показники: співвідношення середньої заробітної плати по підприємству до середньої заробітної плати по промисловості на регіональному та загальнодержавному рівні; співвідношення середньої заробітної плати по підприємству до МЗП та ПМПО; темпи зростання середньої заробітної плати загалом по підприємству та за категоріями персоналу; співвідношення витрат на оплату праці до суми операційних витрат; співвідношення тарифної ставки робітника останнього розряду до тарифної ставки робітника 1-го розряду; співвідношення найвищого та найнижчого посадового окладу.

Запровадження пропонованих напрямів удосконалення обліку та аналізу сприятиме покращенню організації обліку праці та її оплати, пошуку резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів, оптимізації витрат на заробітну плату. Розроблені пропозиції щодо удосконалення обліку та аналізу оплати праці впроваджуються у ТОВ «Завод технологічного обладнання» (додаток Т).

ВИСНОВКИ

Сучасні підходи до визначення сутності заробітної плати ґрунтуються, передусім, на урахуванні якісних характеристик робочої сили. Термін «заробітна плата» розглядається в контексті забезпечення права певного працівника на отримання ним грошової винагороди за свою працю, а цільове призначення терміну «оплата праці» спрямоване на організацію праці та її оплати загалом, регламентацію системи правових засобів та її окремих елементів у цій сфері.

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає тарифні сітки та ставки, схеми посадових окладів та професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики). На підприємствах України застосовують дві форми оплати праці: почасову та відрядну. При встановленні почасової оплати роботодавець веде облік робочого часу та контролює виконання нормованих завдань, а за умови встановлення відрядної оплати - норми виробітку й виробничі завдання, визначені з урахуванням норм часу.

Базові підходи щодо відображення в обліку та звітності інформації про виплати працівникам визначаються в наказі про облікову політику підприємства. При веденні обліку враховуються державні соціальні гарантії, застосовуються типові бухгалтерські проведення, різні форми облікової документації. На підставі узагальнення інформації щодо обліку праці та її оплати формується звітність.

Організація аналізу оплати праці передбачає розробку плану його проведення з виокремленням етапів робіт, визначенням їх виконавців, здійсненням матеріально-технічного й методичного забезпечення, систематизацією прийомів для виконання розрахунково-аналітичних процедур, розробкою пропозицій щодо покращення організації праці, а також заходів контролю за впровадженням пропозицій у виробничий процес. Аналіз оплати праці слід проводити з використанням методики дослідження, яка враховує особливості діяльності конкретного підприємства.

Раціональна організація та методика ведення обліку розрахунків з оплати праці, аналіз рівня заробітної плати та ефективності використання трудових ресурсів – проблеми, які є актуальними для ТОВ «Завод технологічного обладнання». Підприємство виготовляє обладнання для змішування та диспергування матеріалів у рідинних середовищах, яке використовується у лакофарбовій, харчовій, нафтопереробній, гірничій, хімічній, фармакологічній, косметичній промисловості, реалізується в Україні та за її межами. Загальна організаційна структура суб'єкта господарювання забезпечує можливість досягнення ним поставлених тактичних та стратегічних цілей розвитку.

У 2021 р. порівняно з 2019 р. чистий прибуток підприємства збільшився на 17,9 %, а порівняно з 2020 р. - на 20,3 %. Окупність прибутком понесених витрат становила 0,74-2,89 %, чистого доходу від реалізації - 0,77-2,83 %, власного капіталу - 6,71-10,02 %, сумарного капіталу - 1,46-1,71 %. У структурі доходів за 2019-2021 рр. на частку доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) припадало 91,49-97,00 %. Вагому частку продукції (більше 80 %) реалізовано підприємством на внутрішньому ринку. Джерела покриття майна формуються, передусім, за рахунок поточних зобов'язань.

Організація та ведення обліку оплати праці у ТОВ «Завод технологічного обладнання» здійснюється з урахуванням норм чинного законодавства. Трудові відносини між адміністрацією та трудовим колективом регулюються колективним договором. На підприємстві розроблено та затверджено директором штатний розпис, встановлено перелік доплат та надбавок. Розміри заробітної плати визначаються згідно з тарифними сітками та схемами посадових окладів.

Аналітичний облік виплат працівникам здійснюється за кожним працівником на підставі розрахунково-платіжних відомостей. Синтетичний облік розрахунків з оплати праці ведеться на рахунку 66 з формуванням оборотно-сальдової відомості. При відображенні в обліку нарахування та виплати заробітної плати, лікарняних, відпускних застосовують типові

бухгалтерські проведення. Узагальнену інформацію відображають у відповідних формах звітності.

На кінець IV кварталу 2021 р. облікова кількість штатних працівників становила 52 особи. У січні-грудні 2020-2021 рр. значних коливань в середньообліковій кількості штатних працівників підприємства не відбувалося. У I-IV кварталах 2020-2021 рр. коефіцієнт прийому персоналу становив 0,02-0,20, коефіцієнт вибуття - 0,04-0,16. У структурі персоналу переважною була частка чоловіків (79,55-81,63 %).

У 2021 р. порівняно з 2020 р. фонд заробітної плати штатних працівників ТОВ «Завод технологічного обладнання» збільшився на 1706,3 тис. грн., у тому числі за рахунок збільшення середньої кількості працівників - на 444,7 тис. грн., за рахунок зростання середньорічного рівня заробітної плати - на 1261,6 тис. грн. У структурі фонду заробітної плати штатних працівників в I-IV кварталах 2020-2021 рр. питома вага основної заробітної плати становила 60,40-67,60 %, додаткової заробітної плати - 31,78-38,64 %, заохочувальних та компенсаційних виплат - 0-0,96 %.

У 2021 р. порівняно з 2020 р. зростання річного обсягу чистої реалізації промислової продукції (товарів, послуг) у розрахунку на одного штатного працівника відбувалося більш швидкими темпами, ніж зростання середньорічного рівня заробітної плати штатного працівника, що свідчить про раціональне використання коштів на заробітну плату та дає можливість підприємству динамічно розвиватися в умовах ринку.

Важливими напрямками удосконалення обліку оплати праці на підприємстві з виробництва технологічного обладнання є удосконалення нормування праці як засобу регулювання її міри та оплати, розробка конкретизованих стимулів матеріального заохочення для різних категорій працівників, обґрунтування вибору конкретних форм і систем оплати праці, розробка форм первинних та накопичувальних документів з урахуванням особливостей діяльності підприємства й обсягу його облікових робіт,

вдосконалення документообігу за рахунок покращення структури управління суб'єктом господарювання.

З метою узгодження даних обліку оплати праці з управлінською структурою підприємства запропоновано застосовувати модель інтегрованого обліку оплати праці. Також запропоновано запроваджувати на підприємствах з виробництва технологічного обладнання відомість з обліку штрафів та преміальних виплат робітникам, деталізувати складові субрахунку 661. Це забезпечить можливість отримання систематизованої інформації щодо розрахунків за заробітною платою та сприятиме формуванню більш досконалої системи документообігу.

Для підприємств з виробництва технологічного обладнання розроблено організаційно-інформаційну модель аналізу оплати праці. У процесі аналізу запропоновано визначати, окрім загальноприйнятих, такі важливі показники: співвідношення середньої заробітної плати по конкретному підприємству до середньої заробітної плати по промисловості на регіональному та загальнодержавному рівні; співвідношення середньої заробітної плати по підприємству до МЗП та ПМПО; темпи зростання середньої заробітної плати загалом по підприємству та за категоріями персоналу; співвідношення витрат на оплату праці до суми операційних витрат; співвідношення тарифної ставки робітника останнього розряду до тарифної ставки робітника 1-го розряду; співвідношення найвищого та найнижчого посадового окладу.

Розроблені пропозиції щодо удосконалення обліку та аналізу оплати праці впроваджуються у ТОВ «Завод технологічного обладнання» (додаток Т). Запровадження пропонуваного напрямів удосконалення обліку та аналізу оплати праці на підприємствах з виробництва технологічного обладнання сприятиме покращенню організації обліку праці та її оплати, пошуку резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів, оптимізації витрат на заробітну плату.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз господарської діяльності: навч. посібник / За ред. І.В. Сіменко, Т.Д. Косової. - Київ: Центр учбової літератури, 2013. 384 с.
2. Аналіз господарської діяльності: теорія, методологія, розбір конкретних ситуацій: навч. посіб. / Н.Г. Шпанковська, Г.О. Король, К.Ф. Ковальчук та ін. - Київ: ЦУЛ, 2012. 328 с.
3. Андросова О.Ф. Шляхи удосконалення обліку нарахувань на заробітну плату. *Актуальні проблеми економіки*, 2016. № 9. С. 250-254.
4. Антонюк В.П. Соціальна політика у сфері оплати праці: проблеми та шляхи забезпечення її гідного рівня (на прикладі промисловості). *Управління економікою : теорія та практика : зб. наук. пр.* – Київ: ІЕП НАНУ, 2016. С. 3-24.
5. Балан О.Д., Савченко Ю.К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. *Агросвіт*, 2018. № 10. С. 22-26. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/10_2018/6.pdf (дата звернення: 26.02.2022).
6. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право України : підручник. - Київ: Вид-во «Знання», КОО, 2000. 564 с.
7. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*, 2011. № 8(105). С. 30-31.
8. Брік С.В., Дегтяр Д.В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»: Технічний прогрес та ефективність виробництва*. - Харків: НТУ «ХПІ». 2015. № 60 (1169). С. 94-97.
9. Бруханський Р.Ф. Бухгалтерський облік: підручник. - Тернопіль : ТНЕУ, 2016. 480 с.
10. Буркинський Б.В., Нижник В.М., Ніколайчук М.В. Ефективність використання трудового потенціалу : теорія і практика : монографія. – Хмельницький : ХНУ, 2009. 223 с.

11. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини. – Київ: Центр навчальної літератури, 2010. 440 с.
12. Бухгалтерський облік: навч. посібник / Т.В. Давидюк, О.В. Манойленко, Т.І. Ломаченко, А.В. Резніченко. - Харків: Видавничий дім «Гельветика», 2016. 392 с.
13. Бухгалтерський облік у схемах і таблицях: навч. посібник / Зінченко О.В., Радіонова Н.Й., Хаустова Є.Б. та ін.; під заг. ред. М.І. Скрипник. - Київ: Центр учбової літератури, 2017. 340 с.
14. Варакута Ю.М., Бобиль В.В. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. *Збірник наукових праць. Дніпропетровськ : Вид-во ДНУЗТ ім. акад. В. Лазаряна*, 2012. Вип. 3. С. 18-22.
15. Варламова І.С. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві та напрями його вдосконалення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки*, 2019. Вип. 34. С. 135-139.
16. Васильчак С.В., Поляннич Т.М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*, 2011. Вип. 21.12. С. 1152-157.
17. Васюренко Л.В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації оплати праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*, 2018. Вип. 22. С. 147-149.
18. Васюренко Л.В. Економіко-соціальні чинники впливу на державне регулювання організації оплати праці. *Економіка та управління національним господарством*. Вип. 23, 2018. С. 60-63.
19. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку : теорія, практика. – Київ: КОНДОР, 2008. 400 с.
20. Гарасим М.П., Журавель Г.П., Бруханський Р.Ф., Хомин П.Я. Первинний та аналітичний облік на підприємстві: Навчальний посібник. - Тернопіль : Астон, 2005. 464 с.

21. Герчанівська С.В., Петренко Н.І., Качмар О.В. Сутність і характеристика основних понять ринку праці в соціально-економічній системі. *Агросвіт*, 2021. № 7-8. С. 53-59. URL: (дата звернення: 04.03.2022).
22. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. 4-те вид., оновлене. – Київ : Знання, 2009. 390 с.
23. Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*, грудень 2016 р. № 12.1(40). С. 698-701. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12.1/164.pdf> (дата звернення: 02.03.2022).
24. Грішнова О.А. Людський розвиток. – Київ : КНЕУ, 2009. 308 с.
25. Гудзь Н.В., Денчук П.Н., Романів Р.В. Бухгалтерський облік: навч. посіб. для внз, 2-ге вид., перероб. і допов. - Київ: Центр учбової літератури, 2016. 424 с.
26. Гуріна Н.В., Бестюк А.М. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Електронний журнал «Економіка та суспільство»*. Вип. 23, 2021. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/156/150> (дата звернення: 19.01.2022).
27. Економіка підприємства : підручник / Г.О. Швиданенко, В.Г. Васильков, Н.П. Гончарова та ін.; за заг. ред. Г.О. Швиданенко. – Київ: КНЕУ, 2009. 598 с.
28. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / За ред. Є.П. Качана. - Київ: Знання, 2008. 407 с.
29. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. А.М. Колота. – Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
30. Економічна енциклопедія. У 3-х т. – Т.1 / Редкол. С.В. Мочерний. – Київ: Вид-во «Академія», 2008. 864 с.

31. Економічний аналіз: навч. посібник / За ред. Волкової Н.А. - Одеса: ОНЕУ, Ротапринт, 2015. 310 с.
32. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навчальний посібник. – Київ : КНЕУ, 2008. 300 с.
33. Зелікман В.Д., Лесун Д.С. Удосконалення обліку та внутрішнього контролю оплати праці в умовах будівельного підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*, 2014. Вип. 9-1. Ч. 4. С. 180-185.
34. Інструкція зі статистики заробітної плати / Затверджена наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р. № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 19.01.2022).
35. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій / Затверджена наказом МФУ від 30.11.1999 р. № 291 (редакція від 10.08.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення: 19.01.2022).
36. Калина А.В. Економіка праці. – Київ: МАУП, 2009. 272 с.
37. Калина А.В. Розвиток соціально-економічної категорії «заробітна плата» та передумови для формування її гідного рівня. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*, 2017. № 1. С. 212-223.
38. Калина А.В. Удосконалення оплати праці як основного джерела доходів працюючих на основі підвищення ефективності праці. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*, 2010. № 6. Т. 2. С. 165-168.
39. Кір'ян Т.М., Куліков Ю.М., Сафонов В.В. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави. *Вісник соціально-економічних досліджень*, 2014. № 1(52). С. 23-31.

40. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р. (редакція від 15.12.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 19.01.2022).
41. Кодекс України про адміністративні правопорушення № 8073-X від 07.12.1984 р. (редакція від 17.03.2022 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#n210> (дата звернення: 20.03.2022).
42. Козуб Т.А. Організаційно-інформаційна модель аналізу оплати праці на підприємстві з виробництва технологічного обладнання. *Економіка, фінанси, облік та право: досвід, тенденції, перспективи : збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава, 31 березня 2022 р.)*. Полтава : ЦФЕНД, 2022. С. 67-69.
43. Козуб Т.А. Організація обліку оплати праці на підприємстві з виробництва технологічного обладнання. Шістдесят треті економіко-правові дискусії : матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Львів, 23-24 березня 2022 р.). – Львів, 2022. С. 21-23.
44. Колот А.М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України) : дис. д-ра екон. наук: 08.06.01. - Київ : КНЕУ, 1998. 392 с.
45. Кримінальний кодекс України № 2341-III від 05.04.2001 р. (редакція від 27.03.2022 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2341-14> (дата звернення: 21.02.2022).
46. Крот Ю., Тихомирова А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці. *Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія : Економічні науки*. 2014. Вип. 36(3). С. 28-32.
47. Кулик А.В. Теорія економічного аналізу: навч. посібник. - Київ: ДП «Видавничий дім «Персонал»», 2018. 452 с.

48. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. *Економіка і суспільство*, 2016. Вип. 4. С. 264-269.
49. Лисенко А.М. Важливі аспекти аналізу ефективності використання персоналу та коштів на заробітну плату на підприємствах промисловості / Бухгалтерський облік, аналіз, контроль, оподаткування, фінансовий менеджмент: сучасні виклики та перспективи розвитку: монографія. Кривий Ріг: ФОП Чернявський Д.О., 2018. С. 35-49.
50. Лисенко А.М. Детермінований факторний аналіз у дослідженні фінансово-господарської діяльності малого підприємства: методичний аспект. *Держава та регіони. Серія: економіка та підприємництво*, 2020. № 3(114). Ч. 2. С. 116-122.
51. Лисенко А.М., Козуб Т.А. Удосконалення обліку оплати праці на підприємстві з виробництва технологічного обладнання. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством : Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції. м. Полтава, 14-15 квітня 2022 р.* Полтава, 2022. С. 131-132.
52. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. - Львів : Вид-во «Новий світ», 2004. 248 с.
53. Магопець О.А., Левченко А.О. Особливості підготовки кадрів на підприємствах в умовах формування економіки знань. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія «Економічні науки»*, 2012. Вип. 21. С. 46-50.
54. Магопець О.А. Теоретико-методологічні основи мотивації і стимулювання трудової діяльності. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія «Економічні науки»*, 2011. Вип. 20(2). С. 15-21.

55. Маркевич А.Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата». *Ефективна економіка*, 2015. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3815> (дата звернення: 27.02.2022).
56. Матюха М.М., Божок К.К. Удосконалення організації обліку оплати праці на виробничих підприємствах. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*, 2021. № 15(115). С. 32-36. URL: <https://www.inter-nauka.com/issues/2021/15/7609> (дата звернення: 24.03.2022).
57. Машевська А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*, 2019. № 11. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7461> (дата звернення: 02.02.2022).
58. Методичні рекомендації щодо запровадження погодинної оплати праці та дотримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці / Додаток 1 до наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 16.04.1999 р. № 69. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0069203-99#Text> (дата звернення: 05.03.2022).
59. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств / Схвалені наказом Міністерства праці та соціальної політики України 13.08.2004 р. № 186. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0186203-04#Text> (дата звернення: 05.03.2022).
60. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Економіка і регіон*, 2016. № 1(56). С.121-126.
61. Мних Є.В. Економічний аналіз: підручник. - Київ: Знання, 2011. 630 с.
62. Мочерний С.В. Політична економія : навч. Посіб. – Київ : Знання-Прес, 2006. 687 с.
63. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» / Затверджене наказом МФУ від 28.10.2003 р. № 601 (редакція від 03.11.2020 р.). URL:

- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення: 20.01.2022).
64. Овсяк Н.В., Вільман І.Ю. Особливості організації обліку праці та її оплати. *Економіка і суспільство*. Вип. 6, 2016. С. 379-383.
 65. Онищенко А.В. Підвищення мотивації праці персоналу підприємства. *Науковий вісник Луганського національного аграрного університету*. 2019. № 1. URL: <http://dspace.lgnau.edu.ua> (дата звернення: 04.02.2022).
 66. Онищенко В., Прокопчук І. Нарахування зарплати 2022. *Головбух*, 27.01.2022. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7257-narahuvannya-zarobtno-plati> (дата звернення: 28.02.2022).
 67. Онищенко В.П. Форми оплати праці в Україні. *Головбух*, 03.09.2021. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7963-formy-oplaty-truda> (дата звернення: 05.02.2022).
 68. Основи економічної теорії / За заг. ред. Д-ра екон. наук, проф. Л.С. Шевченко. – Харків: Право, 2008. 448 с.
 69. Очеретько Л.М., Удовиченко Г.І. Удосконалення обліку заробітної плати на підприємстві. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*, 2020. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8436> (дата звернення: 21.03.2022).
 70. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні. *Україна: аспекти праці*, 2014. № 2. С. 35-40.
 71. Перелік видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування / Затверджено Постановою КМУ від 22.12.2010 р. № 1170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1170-2010-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.03.2022).
 72. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI (редакція від 05.04.2022 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 20.01.2022).

73. Попова В.Д., Колотило Ю.І. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. *Молодий учений*, 2019. № 10(74). URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/1821> (дата звернення: 06.02.2022).
74. Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням / Затверджений постановою КМУ від 26.09.2001 р. № 1266 (в редакції постанови КМУ від 26.06.2015 р. № 439, редакція від 04.07.2015 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення: 19.01.2022).
75. Порядок обчислення середньої заробітної плати / Затверджений постановою КМУ від 08.02.1995 р. № 100 (редакція від 04.09.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення: 19.01.2022).
76. Порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів / Затверджений Постановою КМУ від 31.05.2017 р. № 373 (у редакції 28.12.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF#n11> (дата звернення: 10.03.2022).
77. Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик / Затверджений наказом Міністерства соціальної політики України 31.05.2017 р. № 918. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0784-17#n13> (дата звернення: 10.03.2022).
78. Потриваєва Н.В., Савченко І.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. *Економічний форум*, 2014. № 1. С. 93-98.
79. Про правовий режим воєнного стану / Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 08.04.2022).
80. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні / Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV (редакція від 01.07.2021 р.). URL:

- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 18.01.2022).
81. Про відпустки / Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96 ВР (редакція від 14.08.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 19.01.2022).
82. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України / Закон України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII (редакція від 22.05.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#Text> (дата звернення: 20.01.2022).
83. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі / Закон України № 1217-IX від 05.02.2021 р. URL: (дата звернення: 18.03.2022).
84. Про державний бюджет України на 2021 р. / Закон України від 15.12.2020 р. № 1082-IX (редакція від 09.12.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20#Text> (дата звернення: 19.03.2022).
85. Про державний бюджет України на 2022 р. / Закон України від 02.12.2021 р. № 1928-IX (зі змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text> (дата звернення: 27.02.2022).
86. Про затвердження типових форм первинного обліку особового складу (форми П-2, П-9, П-10, П-11) / Наказ Міністерства статистики України № 277 від 27.10.1995 р. (редакція від 01.01.2009 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0277202-95#Text> (дата звернення: 28.01.2022).
87. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці (форми № П-1, П-2, П-3, П-4, П-5, П-6, П-7) / Наказ Державного комітету статистики України № 489 від 05.12.2008 р. (редакція від 01.01.2010 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text> (дата звернення: 26.01.2022).

88. Про затвердження типової форми первинного обліку № П-2 «Особова картка працівника» / Наказ Державного комітету статистики та Міністерства оборони України № 495/656 від 25.12.2009 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0495202-09#Text> (дата звернення: 28.01.2022).
89. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску і Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску / Наказ МФУ № 4 від 13.01.2015 р. (редакція від 13.07.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0111-15#Text> (дата звернення: 12.03.2022).
90. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування / Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI (редакція від 17.03.2022 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 21.01.2022).
91. Про оплату праці / Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (редакція від 15.07.2021 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 18.01.2022).
92. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану / Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 18.03.2022).
93. Римар Г., Питель С. Проблемні аспекти обліку і оподаткування виплат працівникам. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/39589/1/268-270> (дата звернення: 08.02.2022).
94. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посіб. 3-тє вид, виправ. і допов. - Київ: Знання, 2007. 668 с.

95. Садовніков О.А., Сировой Г.В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля: науковий журнал*, 2011. № 8(162). С. 76-83.
96. Семенов А.Г., Складанна К.І. Аналіз показників використання фонду оплати праці на підприємстві. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*, 2015. № 4(85) С. 82-86.
97. Семенов Г.А., Андрущенко Л.О. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*, 2009. № 2. С. 180-187.
98. Серединська В.М., Загородна О.М., Федорович Р.В. Економічний аналіз: навч. посібник. - Тернопіль: «Видавництво Астон», 2010. 624 с.
99. Складанна К.І. Впровадження безтарифної системи оплати праці на підприємстві. *Причорноморські економічні студії*, 2016. Вип. 2. С. 100-105.
100. Скоробогатова Н.Є. Бухгалтерський облік: навч. посібник. - Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, вид-во «Політехніка», 2017. 248 с.
101. Тибінка Г.І, Брик Г.В., Кохана Т.М. Розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата». *Економіка і суспільство*, 2018. № 19. С. 246-250.
102. Тимош І.М. Економіка праці. – Тернопіль : Астон, 2010. 347 с.
103. Ткаченко Н.А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати. *Облік і фінанси АПК: освітній портал*. URL: <http://magazine.faaf.org.ua/osoblivosti-dokumentalnogo-oformlennya-operaciy-z-obliku-praci-ta-ii-oplati.html> (дата звернення: 24.01.2022).
104. Український ринок праці : особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія / За ред. д-ра екон. наук, проф. І.Л. Петрової. – Київ : Фенікс, 2010. 332 с.

105. Цивінська Т.М. Актуалізація питань оплати праці на підприємствах. *Ринок праці та зайнятість населення*, 2013. № 1(34). С. 17-20.
106. Цимбалюк С.О. Індикатори оцінювання політики оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці. *Економіка та держава*, 2018. № 4. С. 12-16.
107. Чепець О.Г., Кінебас І.Ю. Шляхи вдосконалення обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. *Бізнесінформ*, 2019. № 7. С. 225-230. URL: https://www.business-inform.net/article/?year=2019&abstract=2019_7_0_225_230 (дата звернення: 24.03.2022).
108. Шалімова Н.С., Магопєць О.А. Оплата праці в системі чинників активізації інноваційної діяльності. *Центральноукраїнський науковий вісник. Серія «Економічні науки»*, 2019. Вип. 2(35). С. 79-90.
109. Шалімова Н.С., Магопєць О.А., Шалімов В.В. Ідентифікація проблем та напрямів поліпшення формування трудового потенціалу регіону як чинника забезпечення ефективного інноваційного розвитку. *Науковий вісник Львівської академії. Серія «Економіка, менеджмент та право» : збірник наукових праць*, 2019. № 12. С. 51-63.
110. Шмиголь Н.М., Монастирська Д.С., Антонюк А.А. Сучасні тенденції в організації оплати праці в зарубіжних країнах у розрізі систем оплати праці. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2018. № 2. С. 71-75.
111. Щодо застосування норм Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати» від 23.09.2010 р. № 2559-VI / Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 22.11.2010 р. № 964/13/84-10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0964203-10#Text> (дата звернення: 06.03.2022).