

Чернівецький торговельно-економічний інститут  
Державного торговельно-економічного університету

*Кафедра фінансів, обліку і оподаткування*

## **ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

«Облік та аналіз розрахунків з персоналом підприємства»

(на матеріалах: «ТОВ «УкрАльфаРесурс»), м.Чернівці

Студента 2 курсу,  
701 групи,  
Спеціальності 071  
«Облік і оподаткування»

---

*підпис  
студента*

Загарія  
Назар  
Васильович

Науковий керівник  
науковий ступінь  
вчене звання

---

*підпис  
керівника*

Мустаца І.В.  
к.е.н.  
доцент

Гарант освітньої програми  
науковий ступінь  
вчене звання

---

*підпис  
керівника*

Маначинська Ю.А.  
к.е.н.  
доцент

Чернівці 2023

## Зміст

Вступ.....	3
<b>РОЗДІЛ 1. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА</b>	
1.1. Стан трудових ресурсів підприємств в умовах воєнного часу.....	6
1.2. Економіко-правовий аналіз нормативної бази та огляд спеціальної літератури з обліку та аналізу розрахунків з оплати праці підприємств.....	15
Висновки до розділу 1.....	19
<b>РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ.....</b>	<b>20</b>
2.1. Організація обліку оплати праці в ТОВ «УкрАльфаРесурс».....	20
2.2. Документообіг з обліку розрахунків з оплати праці по ТОВ «УкрАльфаРесурс» .....	32
2.3. Облік оплати праці в ТОВ «УкрАльфаРесурс».....	36
Висновки до розділу 2.....	42
<b>РОЗДІЛ 3. ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ І УДОСКОНАЛЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....</b>	<b>43</b>
3.1. Оцінка трудових ресурсів ТзОВ «УкрАльфаРесурс.....	43
3.2. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці .....	53
Висновки до розділу 3.....	57
Висновки.....	59
Список використаних джерел	
Анотація	
Додатки	

## ВСТУП

В умовах ринкових відносин виникає необхідність у радикальних змінах організації та стимулюванні праці. Найбільш адекватною для ринкових умов є організація та оплата праці на основі передової технології, що дає можливість підвищувати продуктивність праці. Об'єктивною основою розвитку сучасних форм оплати праці є тенденція забезпечення повної самостійності підприємств у питаннях найму та оплати праці.

Ринкова економіка ставить більш жорсткі вимоги до організації заробітної плати. З одного боку, підприємства повністю незалежні в організації праці та заробітної плати, визначенні розміру фонду заробітної плати, встановленні тарифних ставок і посадових окладів, преміюванні працівників. З іншого боку підприємствам потрібно вирішувати можливість зниження затрат на заробітну плату і підвищення якості продукції, для забезпечення конкурентоспроможності на ринку. Тому особливої актуальності набувають знання і дотримання принципів організації оплати праці і витрат на оплату праці

**Метою випускної кваліфікаційної роботи є:** дослідження теоретичних і методологічних засад обліку і аналізу розрахунків з оплати праці підприємств.

Відповідно до поставленої мети в роботі визначені **завдання:**

1) визначити шляхи управління продуктивністю персоналу підприємства та стимулювання їх праці, економічну сутність витрат на оплату праці в умовах військового стану;

2) проведення аналізу нормативної бази та спеціальної літератури, які регулюють питання обліку і аналізу оплати праці;

3) ознайомлення з організаційною структурою ТзОВ «УкрАльфаРесурс», визначення тенденції його основних фінансових показників;

4) дослідження організації аналітичного і синтетичного обліку оплати праці і витрат на оплату праці та їх відображення у звітності;

5) розгляд автоматизації обліку на досліджуваному підприємстві;

6) проведення економічного аналізу руху робочої сили, фонду оплати праці та ефективності витрат на оплату праці;

7) удосконалення управлінського обліку розрахунків з оплати праці.

**Об'єктом дослідження є:** процес розрахунків з оплати праці підприємства.

**Предметом дослідження є:** організаційні та методичні засади обліку, аналізу розрахунків з оплати праці підприємства.

**Методи дослідження.** При дослідженні у випускній кваліфікаційній роботі застосовувався методи абстракції, для дослідження економічних процесів і явищ методи аналізу і синтезу. Аналіз сприяє розкриттю істотного в явищі, а синтез завершує розкриття суті, дає можливість показати, в яких формах це явище притаманне економічній дійсності, веде до узагальнення, при оцінці витрат на оплату праці ТОВ, а також фінансових показників ефективності діяльності ТОВ застосовувалися економіко-математичні методи дослідження з використанням електронного ресурсу Excel.

**Інформаційна база дослідження.** Основною нормативною базою дослідження є Закони України, інструкції з обліку виплат працівникам, постанови НБУ, Національні положення (стандарты) бухгалтерського обліку, Міжнародні стандарти фінансової звітності, інструкції і положення, нормативні документи пов'язані із введенням військового стану, звітність ТОВ «УкрАльфаРесурс».

**Наукова новизна одержаних результатів.** Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних та методичних положень щодо вдосконалення системи обліку та аналізу розрахунків з оплати праці будівельних підприємств.

Основні положення наукової новизни, які виносяться на захист, полягають у такому:

***удосконалено:***

- організації обліку особового складу працівників ТОВ «УкрАльфаРесурс», шляхом рекомендацій до Наказу на облікову політику, Колективного договору, штатного розпису, тарифних ставок і окладів;

- рекомендація впровадження системи аналітичних рахунків до 66 рахунку з оплати праці відповідно до розробленої структурно-логічної схеми в межах структурних елементів «калькуляція і звітність» та «мотивація персоналу».

***отримали подальший розвиток:***

- рекомендація, щодо впровадження методів мотивації персоналу з метою покращення показників продуктивності праці;

- напрями покращення фінансових показників будівельних підприємств в умовах воєнного часу та післявоєнний період.

**Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає в тому, що** ефективне управління витратами на оплату праці на підприємстві у результаті вдосконалення обліку і аналізу сприятиме їх оптимізації, також дозволить правильно спрямовувати вільні кошти та сприятиме покращенню конкурентоспроможності будівельно-ремонтних підприємств, що забезпечить довгостроковий розвиток досліджуваного підприємства.

Пропозиції випускної кваліфікаційної роботи впроваджені в практичну діяльність ТОВ «УкрАльфаРесурс».

**Апробація результатів випускної кваліфікаційної роботи.** Результати дослідження апробовані в збірнику IV Всеукраїнської студентської Інтернет – конференції «Соціально-психологічні методи вдосконалення системи управління мотивацією працівників» [66].

Структура випускної кваліфікаційної роботи наступна: вступ, три розділи, висновки та пропозиції, список використаних джерел становить 82 джерела та додатки. Загальний обсяг роботи складає 60 ст., а також 21 рис. та 14 табл., 40 ст. додатків.

## **РОЗДІЛ 1. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА**

### **1.1. Стан трудових ресурсів підприємств в умовах воєнного часу**

Кадрова політика в Україні під впливом воєнного часу потребує гнучких та виважених управлінських рішень, а ситуація на ринку праці залежатиме від тривалості бойових дій, а також повернення українських мігрантів. У квітні 2022 р. трудова активність почала поступово відновлюватись, припинилося зниження кількості вакансій. Так, на 100-й день війни маже 50% великих підприємств-членів ЄБА відновили свою роботу; решта працює з певними обмеженнями або частково. Відбувається оптимізація діяльності бізнесу, значно частина працівників працює віддалено, частина працівників на своїх робочих місцях, частина у відпустках.

Червневі результати дослідження ділової активності бізнесу показують, що частка підприємств, які повідомили про зменшення виробництва, знизилася з 70,5% до 44,9%. Однак порівняно з довоєнним періодом, 8% підприємств припинили діяльність і лише 12% підприємств

працювали на повну (або велику) завантаженість виробничих потужностей [2].

Станом на 1 червня 2022р., в середньому по Україні, на одне вільне робоче місце претендувало 12 безробітних (на 1 червня 2021р. — 5 осіб)<sup>16</sup>.

Останні дані Державної служби статистики України датуються кінцем 2021р., коли статус офіційного безробітного мали 10,3% працездатного населення у віці від 15 до 70 років (1,7 млн. осіб). Водночас, згідно з опитуванням групи Рейтинг, унаслідок бойових дій у середньому по країні залишилися без роботи 53% працездатного населення, а на сході України цей показник сягає 74%. (рис.1.1.).

За даними Державної служби зайнятості, станом на кінець травня 2022р. зареєстровано менше безробітних, протягом січня-травня 2022р. в Державній службі зайнятості кількість зареєстрованих безробітних становила майже 580 тис., що на 28% менше, ніж у відповідний період 2021р. [47]

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 2136-IX визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами [42].

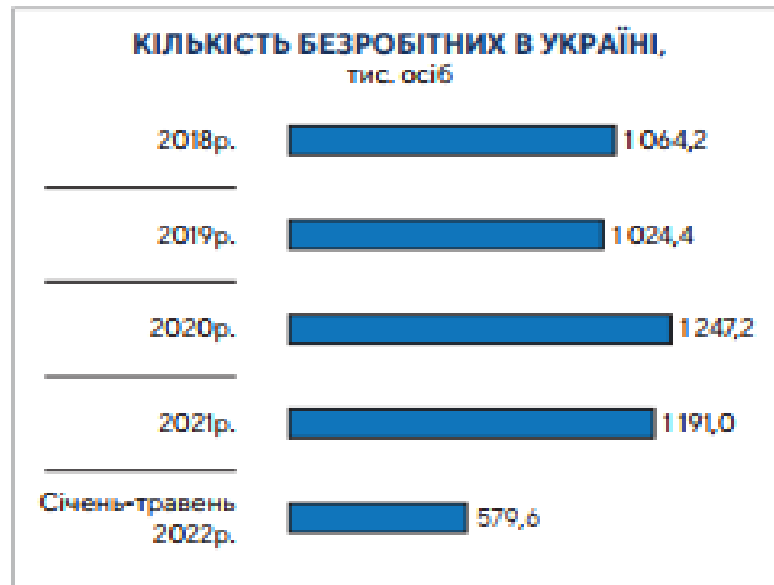


Рис.1.1. Кількість безробітних в Україні р 2018 по 2022 рр. [2]

На період дії правового режиму воєнного стану даний Закон обмежує деякі конституційні права і свободи громадян. Протягом воєнного стану роботодавець має право відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Крім того, роботодавець має право протягом періоду дії воєнного стану на прохання працівника надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки» [34].

На потребу ринку в умовах війни відреагували кадрові портали, так оцінка баз даних відкритих вакансій та резюме, показував критичне зниження кількості резюме в перші тижні війни. Найбільше падіння відбулося у Київській області та в Києві, у Дніпропетровській області, Сумській, Запорізькій та Харківській областях. Причина полягала в пріоритетності для людей власної безпеки та безпеки своїх сімей. Цей



період характеризувався активним пошуком роботи як для тих, хто залишився на місцях та лишився роботи, так і для тих хто переїхав у інші регіони країни. При цьому пошук відбувається часто не за спеціальністю, а відповідно до пропозицій роботи на місцях.

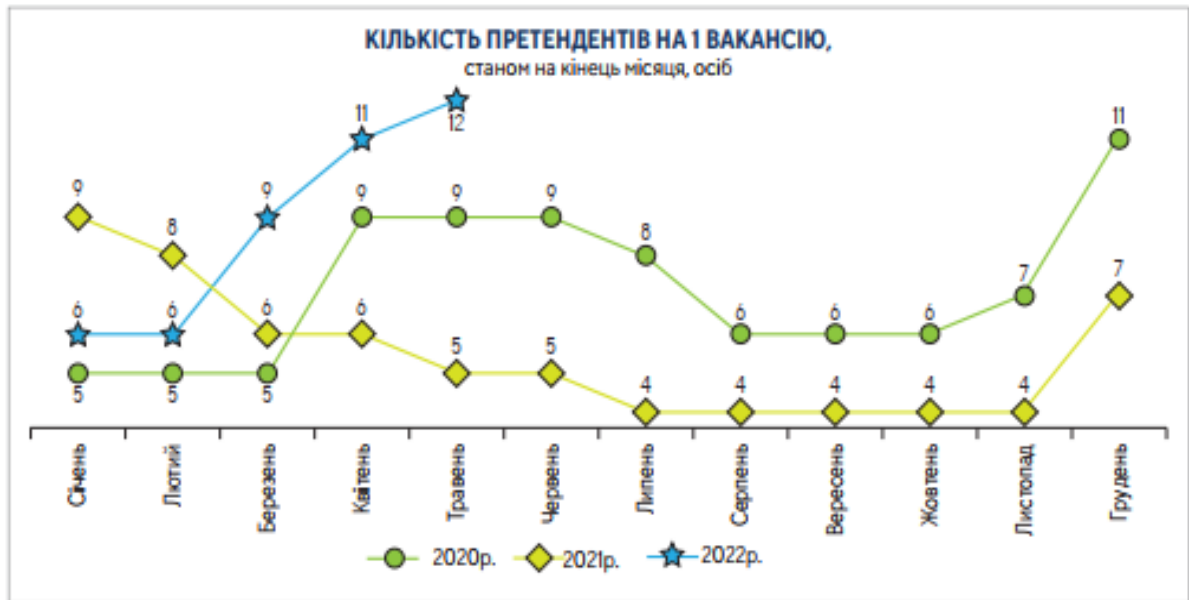


Рис.1.2. Кількість претендентів на одну вакансію з 2020 по 2022 рр.

[47]

Попит на робочу силу різко зменшився через неможливість працювати у зонах бойових дій, зниження попиту на товари та послуги, проблеми з логістикою та невизначеність майбутнього. У січні-квітні 2022р. було заявлено лише 173 350 вакансій, тоді як кількість претендентів на них — близько півмільйона офіційних безробітних. На квітень ситуація ще більше погіршилася - 25 326 вакансій та 283 356 безробітних, тобто конкурс майже по 12 осіб на одну вакансію [2].

Відтак, суттєвим став дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Зменшення кількості вакансій складає понад 70% довоєнного рівня. За даними сайту з пошуку роботи Robota. ua середня кількість актуальних вакансій до 24 лютого 2022р. становила близько 100 000/день, а кількість нових резюме, створених користувачами - 25 000-30 000/день. У перші ж

декілька тижнів війни роботу більшості підприємств та організацій було призупинено а ринок праці майже торкнувся «дна». Так, за підрахунками сайту, порівняно з довоєнним часом кількість вакансій на другий тиждень війни впала на 55%-85% залежно від міста [47].

На іншому пошуковому сайті Work.ua до війни активних вакансій щоденно було 90 000, а у перші кілька тижнів війни їх кількість не перевищувала 6 000. З кожним тижнем від середини березня 2022р. ситуація почала потроху покращуватися — зростання кількості вакансій щотижня було на рівні 10% і станом на 24 червня 2022р. кількість актуальних вакансій досягла 30 000 тис [48].

Особливістю ринку праці сьогодні є вакансії волонтерів, переважно кухарів, прибиральників, операторів координаційних центрів та спеціалістів по роботі з персоналом. Велика пропозиція участі у волонтерських рухах громадських або міжнародних організацій існує в Київській, Харківській, Чернігівській, Сумській, Запорізькій, Львівській та Дніпропетровській областях.

Говорячи про географію вакансій за даними сайтів з пошуку роботи, понад третина всіх вакансій припадає на київських роботодавців, але й конкуренція на одне робоче місце в столиці залишається найвищою по Україні. На одне робоче місце в столиці претендує 10 осіб, тоді як торік у цей час було лише дві особи. Водночас, вимушене внутрішнє переміщення людей призвело до демографічної концентрації трудових ресурсів на територіях західних та центральних областей України.

Через внутрішню міграцію та передислокацію українського бізнесу, найбільша активність пошукачів спостерігається в Закарпатській, Чернівецькій, Львівській, Хмельницькій та Вінницькій областях. Найменша активність - в областях, на територіях яких відбуваються бойові дії.

Дослідження показало, що станом на червень 2022р. сферами, які найбільше потребують працівників загалом по Україні, є роздрібна торгівля, сільське господарство, перевезення та логістика, нафтогазовий сектор, сектор металургії, фармацевтика, харчова промисловість, будівництво, державне управління.

Найменш затребуваними стали професії в галузі туризму та готельно-ресторанного бізнесу. Також, складніше знайти роботу юристам, страхувальникам, працівникам сфери обслуговування, охоронцям, освітянам і науковцям. Структура ваканцій за видами економічної діяльності наведена в дод Б1.

Загалом, ринок праці корелює з секторами економіки, які забезпечують базові потреби населення на тих територіях, де не ведуться бойові дії - енергетика, логістика, медицина, сектор харчової промисловості.

Вплив фактору тимчасово та внутрішньо переміщених працівників на ринок праці, став головним явищем який пов'язаний із управлінням персоналу на підприємствах в різних регіонах. До міст центральної України, в тому числі маленьких, масово виїхали переселенці з Харківської, Дніпропетровської, Донецької, Луганської областей. Багато хто з них залишився без грошей, тому шукає хоч якусь роботу. Але в невеликих населених пунктах вакансій на таку кількість людей не вистачає, наслідком стає зростання локального безробіття

Такий самий дисбаланс через міграцію українців до Європи та мобілізацію чоловіків. Біженцями та переселенцями стали не лише наймані працівники, а й багато представників малого та середнього бізнесу.

Так, переважна більшість біженців (83%) – це жінки, чоловіки становлять лише 17%. Найбільшу групу біженців становлять жінки від 30 до 39 років (37%), 26% - ті, кому від 40 до 49 років, тобто люди активного,

працевдатного віку. Виїхали за кордон жінки переважно з вищою або незакінченою вищою освітою (76%), 18% - із середньою спеціальною освітою, і лише 6% - із загальною середньою освітою. Найбільш представленими соціальними групами є висококваліфіковані фахівці (26%), підприємці (20%) та кваліфіковані робітники (17%).

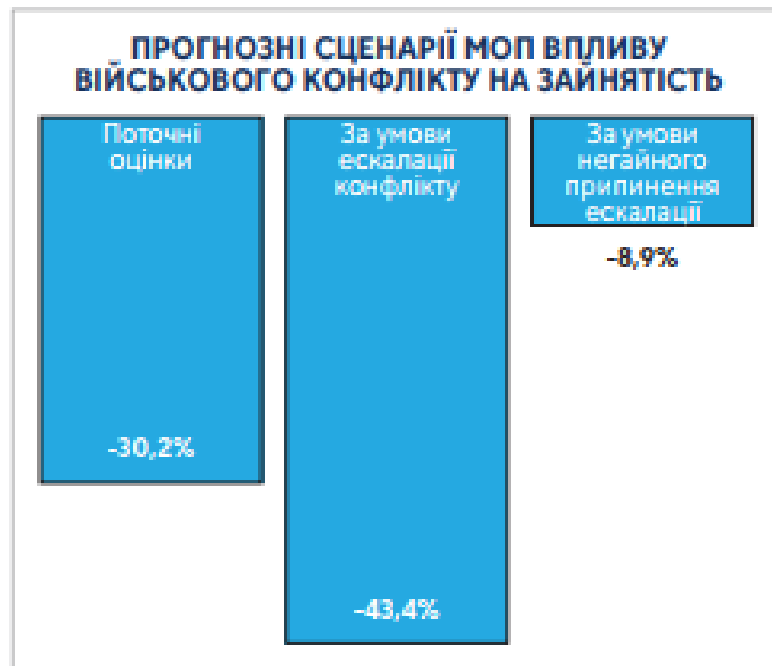


Рис.1.3. Прогноз впливу військового конфлікту на зайнятість в Україні [48]

Більше половини тих, хто виїжджав за кордон у зв'язку з воєнними діями - жителі Сходу та Півдня країни (51,5%), найбільше серед східних областей представлена Харківська - (19%), 45% - жителі центральних областей (у т.ч. 31% - жителі Києва та Київської області), і лише 4% - жителі західних областей [2].

Хоча оцінити точні масштаби втрат у сфері зайнятості наразі ще дуже складно через обмеженість даних та вкрай невизначені, мінливі обставини, що впливають на ситуацію в Україні.

Проте, використовуючи попередній досвід впливу збройних конфліктів на зайнятість, МОП оцінює, що за три місяця військових дій в Україні 4,8 мільйона робочих місць були втрачені порівняно з довоєнним періодом, що становить 30% зайнятості в Україні.

Прогнозні розрахунки наведені на рис.1.3. доводять, що якби бойові дії було припинено негайно, і в країні почалося б швидке відновлення, а також за умови поверненням 3,4 мільйона робочих місць, це дозволило б скоротити втрати зайнятості до 8,9 відсотка., при сценарії подальшої військової ескалації, втрати зайнятості ще більше збільшаться і сягнуть 7 млн, або 43,5% [48].

Економічний та соціальний аспект розрахунків з оплати праці наведено в дод. А1. В дод. А2 наведено основні складові витрат на оплату праці торговельного підприємства.

Бухгалтерський облік виплат персоналу на підприємстві повинен забезпечити точний облік кожного працівника у відповідності з кількістю і якістю витраченої праці, діючої форми і системи її оплати, правильний підрахунок утримань із заробітної плати, контроль за використанням робочого часу і виконанням норм виробітку працівниками, а також правильне нарахування й розподіл витрат по напрямках, зокрема, відрахувань на соціальне страхування і до Пенсійного фонду України, страхування на випадок безробіття та страхування від нещасного випадку.

Економічний аналіз дає змогу вивчити різноманітність зв'язків і взаємно можливостей явищ і процесів, що відбуваються в різні періоди часу. Вирішальне значення для успішного аналізу мають чіткі організаційні форми його проведення.

Удосконалення обліку оплати праці на основі широкого застосування єдиної тарифної сітки, яка б охоплювала всі професійно-кваліфікаційні групи працівників. Це забезпечить оптимальні співвідношення і справедливу оплату. Запровадження досконалого механізму обліку витрат

на оплату праці у звітності за доданою вартістю, який би забезпечив реальну картину змін питомої ваги оплати праці в обсязі виробництва і дає змогу оцінити справжній стан справ.

Всі заходи щодо реформування заробітної плати не дали належних результатів у вигляді стимулювання виробництва, забезпечення стабільних темпів економічного зростання, ефективної мотивації до праці.

Головна причина такого стану справ вбачається в тому, що рівень заробітної плати залишається вкрай низьким, неспроможним забезпечити розширене відтворення робочої сили і зростання продуктивності праці, а темпи зростання споживчих цін, продуктивності праці та інших чинників набагато випереджають темпи зростання номінальної заробітної плати.

У нових умовах ринкової економіки значно змінилися процедури контролю. На сьогодні фонд оплати праці і трудові ресурси не є плановими, кожне підприємство визначає кількісний склад та суму витрат на оплату праці. Але при цьому обов'язково враховують можливості підприємства у виділенні певної суми коштів на оплату праці.

У сучасних умовах важливу роль відіграє внутрішній контроль з боку керівників і бухгалтерської служби. Ці працівники повинні здійснювати внутрішній контроль за використанням трудових ресурсів і фонду оплати праці з метою ефективного використання цих витрат.

## **1.2. Економіко-правовий аналіз нормативної бази та огляд спеціальної літератури з обліку та аналізу розрахунків з оплати праці підприємств**

Наступним корком дослідження є вивчення нормативно-правового поля, яке регулює питання оплати праці в сучасних умовах господарювання.

Діяльність сучасного підприємства відрізняється глибиною і складністю зв'язків, високим ступенем розподілу праці, динамізмом технологічних, економічних, соціальних та інших процесів; складається із значної кількості подій та явищ, кожне з яких є джерелом інформації.

Бухгалтерський облік (в тому числі і облік витрат на оплату праці) ведеться на підставі нормативних актів (законів, указів Президента, постанов Кабінету Міністрів України, галузевих міністерств, інших установ і відомств) – впливає з них.

Оскільки аналіз є проміжним етапом процесу управління між збором інформації і прийняттям рішень по оперативному регулюванню виробництва, торгівлі і планування господарської діяльності економічних суб'єктів, то виникає необхідність з'ясувати на підставі чого повинен він проводитися з точки зору держави (законодавчих актів) та чи є відповідне наукове трактування його методики.

Відомо, економічний аналіз як нормативна наука – не регулюється, як правило, чинними актами (за винятком деяких процедур для окремих підприємств чи державних органів), але економічний аналіз – по суті, це заключний етап, остання фаза бухгалтерського обліку (він “породжений” ним). Крім того, переважна більшість інформації про об'єкт дослідження аналіз черпає саме з даних бухгалтерського обліку. А бухгалтерський облік регулюється значною кількістю нормативних актів. Тому огляд нормативної бази, яка регулює бухгалтерський облік оплати праці має практичну цінність для проведення аналізу.

З метою актуалізації трудового законодавства Верховна Рада 15.03.2022 р. ухвалила Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (24.03.2022 набув чинності; далі - Закон), який визначає особливості трудових відносин працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з

фізичними особами, на період дії воєнного стану [42]. Оплата праці, як обліково-аналітична категорія у світлі діючих законодавчо-нормативних актів України наведена в дод. А4., також рівні регулювання оплати роботи на підприємствах України наведено в дод. А5.

Визначення понять «оплати праці» та «заробітна плата» наведено в дод. А6. враховуючи різні джерела інформації.

Порівняння змісту структурних елементів заробітної плати та ФОП в нормативних документах таких, як Закон України «Про оплату праці», також інструкції із статистики оплати праці, а також Кодексу законів про праці узагальнено в дод. А7. [41].

Ґрунтовна оцінка діючих нормативних актів, законів, інструкцій, стандартів бухгалтерського обліку та методичних рекомендацій, які регулюють предмет дослідження наведено в дод. А8.

Огляд спеціальної літератури дав можливість визначити головні проблемні обліку оплати праці, яка узагальнено в дод. А9.

Дослідження показало, що багато науковців і бухгалтерів працюють над удосконаленням обліку в умовах трансформаційної економіки, та в період виходу із фінансової кризи.

Щодо соціальних витрат, то аналіз наукового доробку вітчизняних та зарубіжних учених свідчить, що існують різні тлумачення поняття соціальних витрат. За Дж. Кендріком, соціальні витрати - це всі витрати, що необхідні для фізичного формування, розвитку і забезпечення стабільного рівня життя людини, а саме витрати на підтримання здоров'я, здобуття загальної та спеціальної освіти, витрати на пенсійне забезпечення, дотримання умов праці тощо. Вітчизняні вчені, зокрема В. Сопко та В. Пархоменко, до соціальних витрат зараховують насамперед відрахування на соціальне страхування, та витрати які зовсім не пов'язані з виробництвом, тобто витрати на створення і утримання соціальної інфраструктури підприємства [68].



Нагорний В., багато уваги приділив проблемам обчислення відпускних, дав класифікацію відпусток у 2022 році і методику їх нарахування [65].

Мустеца І.В., досліджує відмінності у П(С)БО 26 «Виплати працівникам», згідно МСФЗ 19 «Виплати працівникам» з метою гармонізації обліку виплат персоналу і в свою чергу витрат на оплату праці. [ 66 ]

Вагому частку у витратах на оплату праці відіграють відпускні, тому правильне їх нарахування прямо пропорційно залежить від фонду заробітної плати і економії грошових ресурсів підприємства, проблеми при нарахуванні відпускних досліджував Нагорний В.[63].

Значну увагу витратам на оплату праці формуванню фонду оплати праці і його використанню присвятив свої статті Нагорний В., також в його статтях приділена увага точності нарахуванню відпускних та лікарняних у різних випадках.

Кравченко О.В., досліджуючи особливості оплати праці в контексті організації системи матеріального стимулювання, вказує на високе значення потужного трудового колективу; досліджує взаємозв'язок між рівнем заробітної плати і плинністю кадрів. Однією із причин стимулюючої функції заробітної плати є рівень заробітної плати та рівень заінтересованості працівників в ефективній праці [28].

Ринок праці в умовах війни досліджували наковці в багатьох публікаціях, особливої уваги вони заслужили в публікаціях зарубіжних видань [51, 78, 79, 80, 81] .

Враховуючи проведені дослідження можна сказати, що проблематикою управління трудовими ресурсами, оплати їх праці, аналізом і оподаткуванням розрахунків з оплати праці приділено багато уваги, як із сторони законодавця так і науковців в тому числі і зарубіжних.

## **Висновки до розділу 1**

В результаті досліджень проведених у розділі першому, можна зробити висновки:

1) в основі кадрової політики лежать принципи демократії управління; знання окремих людей і їх потреб; справедливості; дотримання рівності і послідовність. Суттю кадрової політики є така робота з персоналом, яка відповідає концепції розвитку організації, тобто кадрова політика - складова частина стратегічно орієнтованої політики організації.

2) Метою кадрової політики підприємства є - створення балансу процесу збереження і розвитку персоналу організації відповідно до цілей підприємства та обліком професійних потреб співробітників в суворій відповідності з нормативно-правової та законодавчої бази України, Іншими словами, кадрова політика стає потужним стратегічним інструментом системи управління персоналом організації.

3) Дослідження показало, що багато науковців і бухгалтерів працюють над удосконаленням обліку в умовах трансформаційної

економіки, та в період виходу із фінансової кризи та розробляють план дій в післявоєнний період.

4) Старий порядок, який дозволяв переглядати прожитковий мінімум та мінімальну зарплату згідно з показниками, затвердженими у законі про Державний бюджет на відповідний рік з урахуванням прогнозного рівня інфляції, вже не діє, а нового порядку, який би визначав правила обчислення базових соціальних стандартів та гарантій, не встановлено через введенням воєнного стану.

## **РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ**

### **2.1. Організація обліку оплати праці в ТОВ «УкрАльфаРесурс»**

Чинне нині трудове законодавство, котре в своїй основі представлене ще радянським Кодексом законів про працю, не завжди в змозі забезпечувати належний рівень регулювання трудових відносин, що, як наслідок, негативно позначається на рівні гарантій трудових прав працівників, особливо в умовах війни. За таких умов виникла потреба в реформуванні трудового законодавства та комплексному вирішенні проблем правового регулювання трудових відносин. Мінпраці вважає пріоритетним питання реформування чинного трудового законодавства та приведення його у відповідність до міжнародних норм і стандартів в галузі трудового права.

У проекті Трудового кодексу пропонується встановити заборону на будь-яку дискримінацію у сфері праці, порушення принципів рівності прав

і можливостей працівників, а також на пряме чи непряме обмеження прав працівників на працю; запропоновано встановити порядок за яким трудова книжка буде знаходитись у працівника не у відділі кадрів, а роботодавець може вносити в неї записи лише за згодою працівника.; встановлюється заборона визначати оплату праці працівника нищу мінімальної заробітної плати, даної вимоги дотримуються в ТзОВ «УкрАльфаРесурс».

Дослідимо основні показники діяльності ТзОВ, так організаційна структура підприємства наведена в дод. Г1., досліджуване підприємство займається оптовою торгівлею алкогольними та безалкогольними напоями. Адреса: місто Чернівці, 58008, вул. Прутська, будинок 29А. Керівником організації є Чесанов Анатолій Анатолійович. Розмір статутного капіталу складає 40 000,00 грн.

Основний виді діяльності ТзОВ це:

46.34 Оптова торгівля напоями (основний).

Інші:

46.35 Оптова торгівля тютюновими виробами;

46.39 Неспеціалізована оптова торгівля продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами;

47.99 Інші види роздрібної торгівлі поза магазинами.

Основні показники діяльності досліджуваного підприємства наведені в дод. Б4, свідчать про прибутковість ТзОВ «УкрАльфаРесурс» у 2020-2022 рр. Проведений аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ТзОВ «УкрАльфаРесурс» у 2020-2022 роках показав, що більшість показників у 2022 році зменшилися порівняно з 2020 роком, слід відмітити збільшення фонду оплати праці на 27,3 тис. грн. та відповідно збільшення середньої заробітної плати на 0,5 тис. грн.

Значно зменшився і дохід від реалізації у 2022 році порівняно з 2020 роком на 496,1 тис. грн., хоча, у порівнянні з 2021 роком підприємство отримало доходу у 2 рази більше. За результатами

фінансово-господарської діяльності у звітному році ТзОВ «УкрАльфаРесурс» має прибуткову діяльність і рентабельність складає 0,03, що за результатами попереднього періоду менше на 0,03.

Підприємство має значну частку дебіторської заборгованості за товари, роботи і послуги, результати дослідження узагальнено в дод.Б5, Б7, Б8, а також її структура та динаміка наведена в дод. Б6.

Підприємство прибуткове і отримує чистий прибуток в сумі 456 000 тис.грн. у 2022 р., прогноз на 2023 р. невтішний, на підприємстві проблеми з логістикою, невивстає кваліфікованих працівників, які були мобілізовані.

Основною проблемою в діючому трудовому законодавстві є – “непрозорість” трудової сфери, як у виплатах заробітної плати так і умов роботи. Особливо відхилення спостерігаються в комерційному секторі, саме в ньому панують неформальні трудові відносини, панують усні домовленості між роботодавцями і робітниками щодо умов праці і її оплати. В результаті знижуються гарантії працівників.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних та компенсаційних і гарантійних виплат між робітниками і підприємством обумовлюються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством.

Згідно закону колективний договір укладається між власником і профспілковим комітетом підприємства.

На підприємстві не створено профспілковий комітет і тому не підписано Колективний договір.

Порядок укладання колективного договору встановлено Законом України “Про колективні договори і угоди” [40]. Правову основу колективного договору визначає також глава II Кодексу законів про

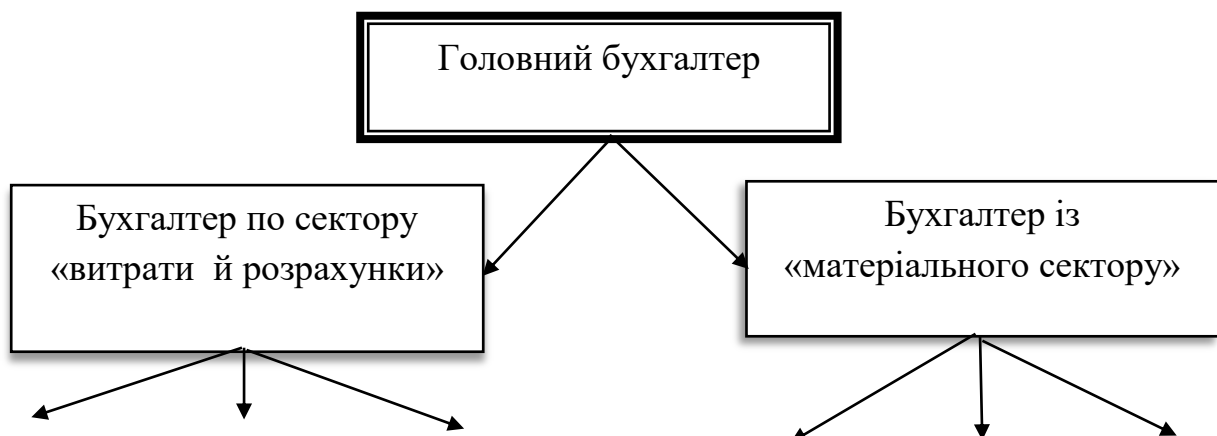
працю, яка називається “Колективний договір”. Ці законодавчі документи встановлюють вимоги, щодо розробки укладення і виконання умов колективного договору.

Порядок надання відпусток регулюються трудовим законодавством, зокрема КЗпП і Законом України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 року [34]. Сторони колективного договору ТзОВ «УкрАльфаРесурс» до 10 квітня повинні узгодити і затвердити графік щорічних відпусток.

Працівникам без зволікань надаються короткострокові оплачувані відпустки, окрім передбачених законодавством, а також у зв’язку: з одруженням самого працівника 5 днів, одруженням дітей 5 днів, смертю членів сім’ї та родичів 5 днів, народженням дитини 2 дні батькові. Мінімальна тривалість основної відпустки 24 робочі дні. Деяким категоріям працівників надаються додаткові дні відпустки тривалістю 6 днів до Колективного договору .

Недоліком відсутності трудового договору є і те, що не встановлені види відпусток, які можуть надаватися працівникам підприємства, рекомендуємо його затвердити.

В ТзОВ застосовується лінійно-штабна організація структура бухгалтерії, яка наведена на рис.2.1., також слід відмітити, що на підприємстві застосовується журнально-ордерна форма обліку, облік повністю автоматизовано програмою 1С:Підприємство, таким чином обробка облікової інформації здійснюється в автоматизованому режимі, що дозволяє запобігти механічним помилкам.



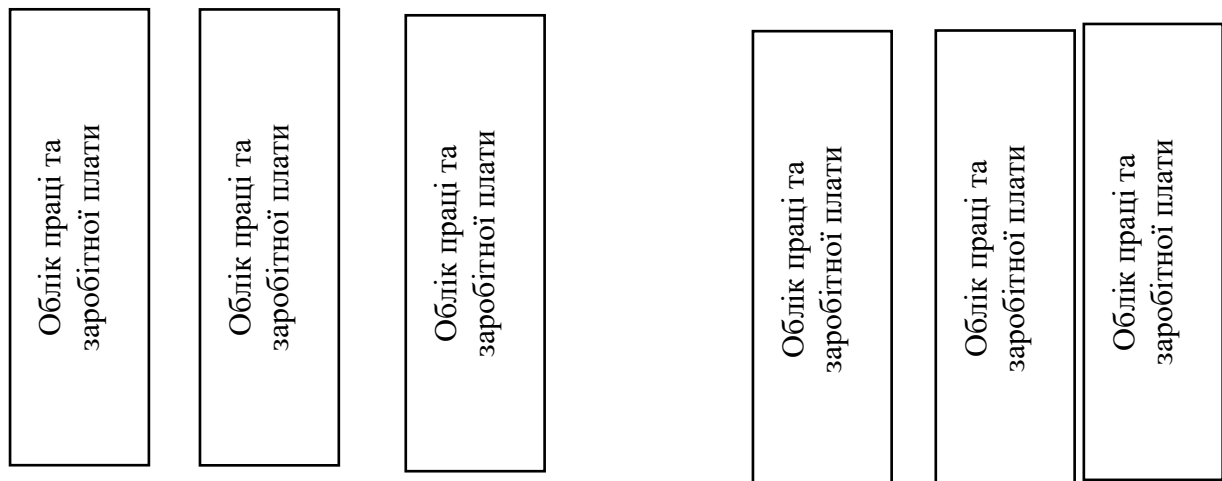


Рис.2.1. Організаційна структура бухгалтерії ТзОВ «УкрАльфаРесурс»

В дод.Г2 узагальнено елементи процесу організації оплати праці на ТзОВ «УкрАльфаРесурс», враховуючи моделі оплати праці, форми оплати праці, нормування та стимулювання праці, атестація та оінка умов праці.

Структура заробітної плати включає в себе основну та додаткову заробітну плату. Мінімальна місячна заробітна плата в ТзОВ встановлюється в розмірі 100% від мінімального розміру заробітної плати, який встановлюється законодавством. Згідно Закону України “Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2023 рік” була встановлена мінімальна заробітна плата у розмірі 6 700 грн., втсановлено у 2024 році мінімальну зарплату в сумі 7100 грн., враховуючи проєкт бюджету на 2024 рік.

ТзОВ «УкрАльфаРесурс» слід розробити власну тарифну систему оплати праці і перевірити її на відповідність законодавству.

По-перше, підприємства можуть застосовувати єдину тарифну сітку в різних варіантах:

- окрему тарифну сітку з оплати праці робітників та окрему тарифну сітку , або схему посадових окладів з оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців;

- єдину тарифну сітку з оплати праці усіх працівників підприємства.

По-друге, тарифні розряди та їхню кількість у тарифній сітці визначають залежно від складності робіт підприємства за допомогою Довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників, що містять вимоги за рівнем їхньої кваліфікації, виходячи зі складності робіт та функцій, які вони мають виконувати. При цьому у деяких довідниках по робітничих професіях проставлені тарифні розряди . На них варто орієнтуватися опрацьовуючи тарифну систему оплати праці на підприємстві.

В ТзОВ не передбачена матеріальна допомога працівникам, також через відсутність колективного договору.

Підставою для надання матеріальної допомоги можуть бути: тривале захворювання, лікування, народження дитини, вступ до шлюбу, призначення пенсії по інвалідності у зв'язку з травмою на підприємстві, матеріальні збитки у зв'язку зі стихійним, побутовим лихом. Матеріальна допомога є безвідплатною, не підлягає відшкодуванню.

## **2.2. Документообіг з обліку розрахунків з оплати праці по ТОВ «УкрАльфаРесурс»**

Застосування первинної документації з обліку оплати праці і заробітної плати пов'язано з особливостями діяльності підприємства (організації), технологічним процесом виробництва продукції, системою організації і формою оплати праці, іншими особливостями.

Незалежно від цього в усіх випадках документація з обліку праці і заробітної плати повинна забезпечити по всіх рівнях управління підприємством одержання достовірної інформації:

- про виробіток працівників у натуральному вимірі, у тому числі за нормою, відхиленням і фактично;



- про використання робочого часу в людино-днях, людино-годинах, у тому числі за планом, відхиленням і фактично;
- про продуктивність праці працівників у гривнях або нормо-годинах, у тому числі за планом, відхилення і фактично;
- про нараховану заробітну плату, у тому числі за планом, відхиленням і фактично.

Управління працею і витратами на заробітну плату потребує, щоб інформація про відхилення фактичних значень показників від планових видавалася з указівкою причин і винуватців.

Основою одержання всієї необхідної інформації для управління є первинний облік чисельності, відпрацьованого часу і виробітку робітників. тільки ці дані подає первинний облік, всі інші формуються розрахунковим шляхом на їхній базі.

Для того, щоб вірно зробити розрахунки з нарахування заробітної плати і утримання з неї працівникам підприємства, повинна бути точно відображена інформація в первинних документах з обліку праці.

При прийнятті на відповідну посаду в ТзОВ «УкрАльфаРесурс», кожен робітник повинен написати заяву в якій просить прийняти його на відповідну посаду. Заява розглядається директором товариства і в разі згоди, директор підписує наказ (розпорядження) про прийняття на роботу. На кожного працівника заводиться особова картка, а також працівник повинен пред'явити трудову книжку, якщо у нього ще її немає, то вона заводиться на працівника в ТзОВ. В трудовій книжці робляться відповідні записи про прийняття на роботу і зберігається трудова книжка на підприємстві.

Також в ТзОВ «УкрАльфаРесурс» ведеться книга обліку бланків трудових книжок та вкладишів до них і книга обліку руху трудових книжок та вкладишів до них.

На нашу думку, у наказі про прийом на роботу (форма №3 П-1) у рядку “прізвище, ім’я, по батькові” варто відбивати (через кому або в дужках) його ідифікаційний номер, який слід застосовувати в інших випадках ( у формах обліку) замість реквізиту “табельний номер”.

При прийомі на сезонну або тимчасову роботу зазначається, на який термін приймається працівник.

На великих підприємствах облік особового складу ведеться у відділі кадрів, а в ТзОВ «УкрАльфаРесурс» за веденням такого обліку закріплений один із бухгалтерів, який відповідає за ведення первинної документації з обліку особового складу.

При зарахуванні на роботу на кожного співробітника відкривається особовий рахунок.

Форма № П-54 складається з двох блоків ( видів) інформації. Перший блок містить усі відомості про працівника, його сімейний стан, утриманців, про дату зарахування на роботу і подальші переміщення, відмітки про використання відпустки й інші загальні відомості. Другий блок відбиває помісячно усі види нарахувань і утримань із заробітної плати на підставі відповідних первинних документів.

З метою контролю за використанням робочого часу в ТзОВ ведуть табельний облік. Облік робочого часу в ТзОВ здійснюється за допомогою табеля обліку використання робочого часу, де відображається час, відпрацьований кожним працівником, неявки на роботу із зазначенням причин. Табель обліку робочого часу ведуть завідувачі відділами автосалону і завідувачий складом. В кінці місяця вони здають табелі в бухгалтерію для подальшої обробки. В зв’язку з тим, що праця працівників автосалону оплачується в основному погодинно то табель є основним документом для нарахування заробітної плати.

Для виконання ремонтних робіт між підприємством «УкрАльфаРесурс» та виконавцем роботи укладається Угода про виконання робіт в якій убумовлюються:

1. Предмет угоди;
2. Порядок приймання виконаної роботи;
3. Розмір і порядок оплати;
4. Відповідальність сторіни і вирішення спорів;
5. Строк дії договору та інші умови.

Дана угода підписується виконавцем роботи, у нашім випадку Кравчук О.С., та замовником ТзОВ «УкрАльфаРесурс».

Окрім того завідуючі відділів повинні узгоджувати із працівниками список про надання відпусток, який передають в бухгалтерію. Із списком про надання відпустки також ознайомлюється директор і видає Наказ (розпорядження) про надання відпустки. Згідно даного Наказу працівникам надається відпустка, а бухгалтерія нараховує відпускні.

Якщо необхідна навчальна (або творча) відпустка, то її надають на підставі заяви працівника, до якої прикладають виклик на сесію, оформлений навчальним закладом, і наказ, затверджений керівництвом. Такий наказ оформляють на окремому аркуші, обов'язково в ньому дату укладання документа, прізвище робітника, його посаду, вид відпустки, дату початку, закінчення і тривалість відпустки. В дод.ГЗ наведена схема документообігу з оплати праці працівникам.

Якщо працівник товариства за власним бажанням при наявності вакантної посади чи за рішенням керівництва переводиться на іншу посаду тоді директор підписує наказ (розпорядження) про перевід на іншу роботу. Якщо при переході на іншу роботу працівник потрапив в інший відділ, то завідуючий відділом веде облік робочого часу в таблиці нового відділу, а в бухгалтерії робляться відповідні записи в трудову книжку про зміну посади і в картотеці комп'ютера реєструються відповідні зміни.

### 2.3. Облік оплати праці в ТОВ «УкрАльфаРесурс»

Одним із важливіших кроків в організації оплати праці на підприємстві є точне визначення суми нарахованої заробітної плати і утримань з неї.

Нарахування заробітної плати здійснюється на підставі таблиця обліку робочого часу ( дод.Д13).

Шкала тарифних ставок (окладів) не визначена в ТЗОВ в колективному договорі, який взагалі не прийнятий на підприємстві, рекомендується його затвердити.

Посадовий оклад не може бути менший мінімальної заробітної плати встановленої законодавством, на досліджуваному підприємстві є такі види оплат та доплат:

- оклад;
- відпускні;
- премії.

Нарахування здійснюються по кожному працівникові, а потім складається зведена відомість по: адміністрації, торговим агентам, водіям, охороні прибиральницям, експедиторам.

В дод. Г4 узагальнено структурно-логічну схему з обліку витрат на оплату праці досліджуваного підприємства, а схема обліку витрат з метою управління наведена в дод. Г5.

Щорічні основні та додаткові відпустки у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на підприємстві. Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарні дні. Святкові і неробочі дні при визначенні тривалості відпустки не враховуються. Для розрахунку сум відпускних виплат працівникам використовується середня заробітна плата, що визначається відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. №100.

Розрахунок відпускних (В) здійснюється за такою формулою:

$$B = Z / ( Dp - CHdn - Hdn ) \times Kkl.dn., \quad ( 2.1. )$$

де Z – сумарний заробіток працівника за останні перед наданням відпустки 12 місяців або за менший фактично відпрацьований період;

Dp – відповідна кількість календарних днів року чи меншого фактично відпрацьованого періоду;

CHdn – кількість святкових і неробочих днів, установлених законодавством;

Hdn – кількість робочих днів, протягом яких працівник не працював, при скороченому робочому тижні, а також кількість календарних днів перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати або із частковим її збереженням;

Kkl.dn. – число календарних днів наданої працівнику відпустки.

Оплата щорічних основної і додаткової відпусток або виплати компенсації за невикористану відпустку, відпусток пов'язаних з навчанням без відриву від виробництва, творчих відпусток, здійснюється виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передувало місяцю надання відпустки.

Розглянемо це на прикладі нарахування відпускних Кومان М.В. – механіка ТзОВ «БВ ПАК». Тривалість щорічної відпустки якого становить 24 календарних дні . Його загальний заробіток за останні 12

місяців склав 123600 грн. Протягом року механік перебував у відпустці без збереження заробітної плати 10 календарних днів.

Розрахуємо середній заробіток за цей період:  $123600 / (365 - 10) = 340,81$  грн.

Сума відпускних дорівнює  $(340,81 \times 24) = 7310,01$  грн.

Працівнику, який відпрацював на підприємстві менше одного року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з 1-го числа місяця після оформлення на роботу до 1-го числа місяця, у якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку.

Якщо працівник з незалежних від нього причин працював у режимі неповного робочого часу або знаходився протягом року у відпустці без збереження заробітної плати, то середній заробіток розраховується таким чином:

- із числа календарних днів року, крім 10 святкових і неробочих днів, необхідно вирахувати:
- кількість робочих днів, які працівник працював при скороченому робочому тижні;
- кількість календарних днів, протягом яких працівник знаходився у відпустці без збереження заробітної плати;
- для визначення середнього заробітку сумарний заробіток необхідно розділити на одержану кількість днів розрахункового періоду.

Помноживши середньомісячний заробіток на кількість календарних днів оплачуваної відпустки, що надається, одержуємо суму відпускних.

Підставою для нарахування допомоги з тимчасової непрацездатності є поданий в бухгалтерію працівником листок тимчасової непрацездатності.

Допомога з тимчасової непрацездатності надається у такому порядку:

- ◆ перші п'ять днів непрацездатності оплачуються власником або уповноваженим ним органом за рахунок коштів підприємства, установи, організації за основним місцем роботи;
- ◆ решта днів непрацездатності оплачуються за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності.

Допомога з тимчасової непрацездатності нараховується застрахованим особам залежно від страхового стажу у розмірах:

- 60 % середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж до 5 років;
- 80 % середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж від 5 до 8 років;
- 100 % середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж понад 8 років;
- 100 % середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, віднесеним до 1 – 4 категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; одному з батьків або особі, яка їх замінює та доглядає хвору дитину віком до 14 років, яка потерпіла від Чорнобильської катастрофи; ветеранам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”.

Розмір допомоги з тимчасової непрацездатності (Дн) визначається за формулою:

$$Дн = ЗПд \times КДн \times Кзс, \quad (2.2.)$$

де ЗПд – середньоденна заробітня плата, визначена відповідно до кількості робочих (календарних) днів, грн.;

КДн – кількість днів тимчасової непрацездатності (робочих або календарних відповідно до законодавства);

Кзн – коефіцієнт, що враховує загальний трудовий стаж особи.

Розглянемо це на прикладі Басараба Я.І., який подав листок тимчасової непрацездатності, у якому вказані дні хвороби: з 1 по 12 березня 2022 року. За попередні 6 місяців сумарний заробіток працівника становив 51000 грн., кількість робочих днів за останніх шість місяців складає 145 днів, посадовий оклад продавця – 8500 грн., загальний страховий стаж – 7 років.

Визначимо розмір допомоги з тимчасової непрацездатності: середньоденний фактичний заробіток складає 51000 грн. : 145 днів = 350 грн. 17 копійок.

Кількість робочих днів тимчасової непрацездатності – 8; коефіцієнт, що враховує загальний страховий стаж працівника – 80%..

Отже, розмір допомоги з тимчасової непрацездатності складає:

$8 \times 350,17 = 2810,36$  грн.в тому числі, що оплачується:

✓ за рахунок коштів підприємства  $350,17 \times 5 \times 0,80 = 1400,68$  грн..

✓ за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності  $350,17 \times 3 \times 0,80 = 840,40$  грн.

Утримання із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством, які у 2023р. Встановлено у розмірі 18% податок з доходів фізичних осіб та 1,5% військовий збір. За рахунок підприємства 22% сплачується єдиний соціальний внесок.

Утримання, що здійснюються з ініціативи ТзОВ «ТзОВ»:

- своєчасно неповернутий аванс;
- за допущену матеріальну шкоду;

Для спрощення процедури звітування було розроблено спеціальну програму “Автоматизоване робоче місце роботодавця для підготовки персоналізованих звітів про доходи, трудовий стаж та розміри внесків,



сплачених до ПФУ (АРМ-Р)». За її допомогою заповнювати персоніфіковану звітність дуже просто. ДП варто звернутися до регіонального відділення Пенсійного фонду і таку програму нададуть йому безкоштовно. Кореспонденція рахунків з обліку оплати праці наведена в табл.2.1

Таблиця 2.1

Кореспонденція рахунків з обліку оплати праці  
в ТзОВ «УкрАльфаРесурс»

№ П/П	Зміст операції	Д-т.	К-т.	Сума, грн.
1	2	3	4	5
1	Нараховано зарплату	92, 93	661	100 000,00
2	Нараховано ЄСВ (22%)	92, 93	65/ЄСВ	19 800,00
3	Утримано ПДФО із зарплати	661	641/НДФЛ	18 000,00
4	Утримано військовий збір із зарплати	661	642/ВЗ	1 500,00
6	Виплачено зарплату за січень 2022 р.	661	311 / 301	80 500,00

За даними табл.2.1. потрібно зазначити, що на підприємств ведуть облік оплати праці відповідно до рекомендацій міністерства фінансів України.

В дод. Г 7 розглянуто білтьш детально кореспонденцію рахунків на ТзОВ, відхилень не виявлено.

Відповідно методику формування фонду оплати праці наведено в дод.Г6. Значну питому вагу в таких витратах підприємства під час здійснення господарської діяльності займають витрати на оплату праці персоналу . Адже відомо, що для досягнення кінцевої мети діяльності - отримання прибутку чи виконання покладених функцій необхідно, в першу чергу, задіяти трудові ресурси .

Витрати з економічної точки зору являють собою зменшення активів або збільшення зобов'язань, що призводить до зменшення власного капіталу підприємства, за умови, що ці витрати можуть бути достовірно

оцінені . Підхід до визначення та дослідження обліку витрат на оплату праці слід розглядати з двох позицій, залежно від організації обліку на підприємстві .

Отже, витрати на оплату праці можна розглядати як складову витрат, що відносяться до певного виду діяльності. Тобто оплата праці здійснюється як працівникам виробництва, тобто основної діяльності, так і працівникам відділу збуту, чи працівникам управління підприємством . Тому, відповідно, і витрати на оплату праці будуть відноситись до виробничих витрат, витрат на збут чи адміністративних витрат. Витрати на оплату праці, які відносяться до загальновиробничих витрат, являють собою витрати на управління виробництвом (оплата праці апарату управління цехами, дільницями тощо; відрахування на соціальні заходи й медичне страхування апарату управління цехами, дільницями; витрати на оплату службових відряджень персоналу цехів, дільниць тощо).

За результатами табл. 2.1. можна сказати, що ТзОВ здійснює розрахунки за страхуванням порушуючи рекомендації Міністерства Фінансів України і П(С)БО 16 « Витрати».

Згідно П(С)БО 16 “Витрати”, витрати на оплату праці в ТзОВ «УкрАльфаРесурс» поділяються на:

- 1) адміністративні - відносяться загальногосподарські витрати, спрямовані на обслуговування та управління підприємством.
- 2) витрати на збут - включають витрати пов'язані з реалізацією (збутом) продукції (товарів, робіт, послуг).

Для обліку адміністративних витрат планом рахунків передбачено рахунок:

92 “Адміністративні витрати”, за дебетом якого відображається сума визнаних витрат, а за кредитом - її списання на рахунок 79 “Фінансові результати”. Підставою для записів по дебету рахунка 92 “Адміністративні витрати” є: відомості з нарахувань заробітної плати адміністративного

персоналу, платежів, нарахувань на заробітну плату. Для обліку розрахунків з оплати праці використовують рахунок 66 «Розрахунки з оплати праці», за кредитом рахунка 66 відображається нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності, інші нарахування, за дебетом – виплата заробітної плати, премій, допомоги тощо, а також суми утримань податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати та інші утримання із сум оплати праці персоналу.

В умовах автоматичної обробки інформації бухгалтерський облік і бухгалтерська інформація використовується більш широко ніж при ручній обробці даних, що обумовлено рядом факторів, основними з яких є: обробка і зберігання великої кількості однакових в структурному плані одиниць облікової інформації; здійснення вибірки інформації з великої кількості даних; виконання складних математичних розрахунків; одержання в лічені хвилини паперових копій будь-якого документу (первинних документів, форм звітності); багаторазове відтворення будь-яких дій (наприклад, роздрукування примірників певного документу тощо).

Використання засобів автоматизації дозволяє практично повністю вирішити проблему точності та оперативності інформації. Протягом декількох хвилин можуть бути підготовлені різноманітні і деталізовані дані, які необхідні для прийняття ефективних управлінських рішень.

З метою захисту даних автоматизованої системи бухгалтерського обліку ТзОВ «УкрАльфаРесурс», рекомендується встановити захисні паролі для входу в програмне забезпечення.

## Висновки до розділу 2

Провівши дослідження в розділі 2 можна зробити висновки:

- 1) організація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві здійснюється відповідно до нормативних вимог, враховуючи національні положення стандарти бухгалтерського обліку;
- 2) з метою удосконалення обліку розрахунків з оплати праці розробити тарифну сітку на підприємстві;
- 3) запровадити відрядно-прогресивну оплату праці, яка б стимулювала працівників до підвищення продуктивності праці;
- 4) Облік на підприємстві автоматизовано, використовують програму 1СБухгалтерія, яку рекомендуємо замінити на український ресурс.
- 5) адміністрації підприємства для удосконалення обліку рекомендується призначення внутрішнього аудитора, який постійно для запобігання порушень здійснював планові і раптові перевірки облікових даних на підприємстві, це б допомогло запобігти штрафам з боку зовнішніх контролюючих органів;
- 6) підвищувати кваліфікацію персоналу підприємства шляхом відвідування виставок-семінарів, круглих столів та курсів

підвищення кваліфікації, оскільки в умовах воєнного часу приймається багато змін, уточнень в нормативних документах, які регулюють організацію оплати праці на підприємстві.

### **РОЗДІЛ 3. ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ І УДОСКОНАЛЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ**

#### **3.1. Оцінка трудових ресурсів ТзОВ «УкрАльфаРесурс**

Метою аналізу трудових ресурсів є вивчення та дослідження складу та структури трудових ресурсів їх динаміки на основі розрахунку та вивчення фінансово-економічних показників, ефективності їх використання для потреб зовнішніх і внутрішніх користувачів.

Основними завданнями аналізу використання трудових ресурсів та оплати їх праці є:

- вивчення складу та структури та динаміки трудових ресурсів;
- ефективність використання трудових ресурсів;
- вплив ефективності використання трудових ресурсів на результати діяльності підприємства;
- розрахунок показників стану та ефективності використання трудових ресурсів;

- вплив факторів на продуктивність праці та інші показники використання трудових ресурсів;
- виявлення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Інформаційна база оцінки трудових ресурсів та її аналітичні можливості наведено в дод. Г 8. Схема формування показників для аналізу трудових ресурсів наведені в дод. Г9.

На першому етапі коли проводиться аналіз чисельності складу і кваліфікації працівників необхідно зробити попередню оцінку загальної кількості працюючих в тому числі по категоріях, вивчити динаміку, темпи, зміни чисельності персоналу співставити з темпами зміни товарообороту діючих і порівняних цін.

Особливу увагу необхідно приділити на тенденції змін професійного і кваліфікаційного складу робітників.

Кваліфікаційний склад вивчається за показниками освіти, стажу роботи, тарифних розрізів.

Для аналізу руху робочої сили і забезпеченості нею підприємства обчислюються в динаміці наступні показники наведені в дод. Г10.

Оцінка руху робочої сили по ТзОВ «УкрАльфаРесурс» узагальнена в дод.Г11, результати дослідження наступні:

Як видно з дод. Г10 в ТзОВ «УкрАльфаРесурс» спостерігається дуже значний рух робочої сили, це в загальному сталося через жорстку політику роботодавця до своїх працівників: 1) не нормований робочий день, часто працівникам потрібно працювати понад встановлені нормативи, що суперечить законодавству за, які їм то того ж оплачують; 2) всі нестачі товарів в торговому залі списують за рахунок працівників; 3) низький рівень оплати праці. Дуже багато працівників можуть пропрацювати тільки один місяць і незадоволені умовами звільняються. Такі умови спостерігаються на більшості торговельних підприємствах

нашого регіону і незахищеність працівника перш за все є заслугою недосконалості трудового законодавства.

Таким чином аналізуючи показники дод.Г10 видно, що коефіцієнт обороту по прийому збільшився на 0,10 %, коефіцієнт обороту по вибуттю зменшився на 0,14%, зменшився коефіцієнт плинності кадрів на 0,12% і збільшився на 0,17% коефіцієнт постійності персоналу в 2020 році в порівнянні з 2021 роком. Хоч спостерігаються певні збільшення показників, але вони не є достатніми.

В 2022 році в порівнянні з 2021 роком прийнято на роботу було більше ніж звільнено, про що свідчать коефіцієнти обороту по прийому який зменшився на 0,48%, та коефіцієнту обороту по вибуттю, який збільшився на 0,73 %, так само змінився коефіцієнт плинності кадрів. Коефіцієнт загального обороту збільшився на 0,07%, коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених зменшився на 0,91% і коефіцієнт сталості персоналу зменшився на 0,09%. Отже, результати дослідження показників руху робочої сили за 2020-2022 роки по ТзОВ «УкрАльфаРесурс» свідчать про значні зміни коефіцієнтів, що свідчить про значний рух робочої сили.

Дослідження причин звільнення персоналу свідчить про те, що вони звільнилися за власним бажанням, не має прикладів звільнення за порушення дисципліни чи скорочення штатів. Дослідити ступінь забезпечення робочих місць у відповідності штатного розкладу не можливо через відсутність такого розкладу. ТзОВ «УкрАльфаРесурс» слід розробити штатний розклад.

В дод. Г 11 досліджено використання трудових ресурсів підприємства, результати дослідження наступні: фонд робочого часу зменшився в 2022 р. порівняно з 2021 р. на 1483 (люд/год), ( рис.3.1.)

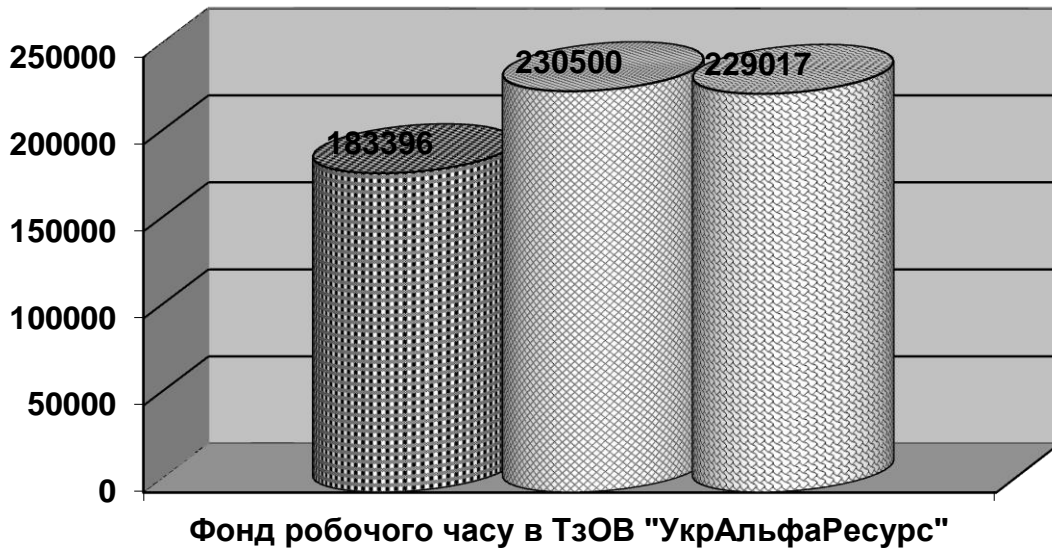


Рис.3.1. Оцінка фонду робочого часу в ТзОВ «УкрАльфаРесурс» за 2020-2022 рр. (год)

Динаміка середньоспискової чисельності працівників згідно розрахунків та статистичних даних наведена на рис.3.1.

За даними рис..3.1. можна зробити наступні висновки: фонд робочого часу на ТзОВ «УкрАльфаРесурс» в 2021 році в порівнянні з 2020 роком зріс на 47104 (люд/год.), але в 2022 році в порівнянні з 2021 роком він зменшився на 1483 (люд/год.), ( рис.3.1.). Це вплинуло на збільшення в 2021 році в порівнянні з 2020 роком відпрацьованих людино годин на 48098 (люд/год.) та зменшення в 2022 році в порівнянні з 2021 роком 1787 (люд/год.).

Всього не відпрацьовано в 2021 році в порівнянні з 2020 роком 5006 (люд/год.) з них за рахунок відпусток 4790 (люд/год.), та тимчасової втрати працездатності 216 ( люд/год.). В 2022 році в порівнянні з 2021 роком було не відпрацьовано 304 (люд/год.), що значно менше ніж в 2020 році.

Відпрацьовано 1-м працівником за 2020 рік 1972 год., в 2021 році 1850,91 год., тобто на 49,9 (год.) більше в 2021 році в порівнянні з 2020



роком; в 2022 році 1-м працівником відпрацьовано 1818,27 (год.), що на 32,64 ( год.) менше в порівнянні з 2021 роком – це сталося за рахунок зменшення тривалості робочого дня на 0,005 год. в 2020 році.



Рис.3.2. Оцінка середньосписоквої чисельності працівників у ТзОВ «УкрАльфаРесурс» у 2020-2022 рр. (осіб)

Для більш глибокого дослідження фонду робочого часу потрібно провести факторний аналіз, тобто визначити вплив певних факторів на фонд робочого часу. Фонд робочого часу визначається за формулою:

$$\text{ФРЧ} = \text{ССЧП} \times \text{Д} \times \text{П} \quad (3.1.)$$

- 1) визначаємо вплив середньосписоквої чисельності працівників на ФРЧ в 2021 році в порівнянні з 2020:

$$\begin{aligned} \text{ФРЧ}(\text{ССЧП}) &= (\text{ССЧП}_{2021} - \text{ССЧП}_{2020}) \times \text{Д}_{2020} \times \text{П}_{2020} = \\ &= (114 - 93) \times 246 \times 8,0162 = 41411,6 \text{ (год.)} \end{aligned}$$

- 2) визначаємо вплив кількості відпрацьованих днів на ФРЧ:

$$\begin{aligned} \text{ФРЧ}(\text{Д}) &= (\text{Д}_{2021} - \text{Д}_{2020}) \times \text{ССЧП}_{2021} \times \text{П}_{2020} = \\ &= (231,36 - 246) \times 114 \times 8,0162 = -13378,71 \text{ (год.)} \end{aligned}$$

- 3) визначаємо вплив середньої тривалості робочого дня на ФРЧ:

$$\begin{aligned} \text{ФРЧ}(\text{П}) &= (\text{П}_{2021} - \text{П}_{2020}) \times \text{Д}_{2021} \times \text{ССЧП}_{2021} = \\ &= (8,017 - 8,0162) \times 231,362 \times 114 = 21,10 \text{ (год.)} \end{aligned}$$

-----  
ФРЧ = 47104 год.

Результати факторного аналізу показують, що фонд робочого часу збільшився в 2021 році в порівнянні з 2020 роком на 47104 год. , це сталося за рахунок збільшення середньоспискової чисельності працівників фонд робочого часу збільшився на 41411,6, за рахунок зменшення відпрацьованих одним працівником днів, фонд зменшився на 13378,71 год., та збільшення середньої тривалості робочого дня, фонд робочого часу збільшився на 21,10 год. 1) визначаємо вплив середньоспискової чисельності працівників на ФРЧ в 2022 році в порівнянні з 2021:

$$\begin{aligned} \text{ФРЧ( ССЧП)} &= (\text{ ССЧП}_{2022} - \text{ ССЧП}_{2021}) \times \text{ Д}_{2021} \times \text{ П}_{2021} = \\ &= (115-114) \times 231,3 \times 8,017 = 1854,33(\text{ год.}) \end{aligned}$$

1) визначаємо вплив кількості відпрацьованих днів на ФРЧ:

$$\begin{aligned} \text{ФРЧ ( Д)} &= (\text{ Д}_{2022}-\text{ Д}_{2021}) \times \text{ ССЧП}_{2022} \times \text{ П}_{2021} = \\ &= (227,06-231,36) \times 115 \times 8,017 = -3964,40(\text{ год.}) \end{aligned}$$

2) визначаємо вплив середньої тривалості робочого дня на ФРЧ:

$$\begin{aligned} \text{ФРЧ ( П)} &= (\text{ П}_{2022}-\text{ П}_{2021}) \times \text{ Д}_{2022} \times \text{ ССЧП}_{2022} = \\ &= (8,012-8,017) \times 227,06 \times 115 = -130,55(\text{ год.}) \end{aligned}$$

-----  
- 1483 (год.)

Результати факторного аналізу показують, що фонд робочого часу в 2022 році в порівнянні з 2021 роком зменшився на 1483 год. це сталося за рахунок збільшення середньоспискової чисельності працівників фонд робочого часу збільшився на 1854,33 год.; за рахунок зменшення відпрацьованих днів одним працівником фонд робочого часу зменшився на 3964,40 год.; за рахунок зменшення середньої тривалості робочого дня фонд робочого часу зменшився на 130,55 год.

Найбільш узагальнюючим показником продуктивності праці є середньорічна виробітка продукції одним робітником, зв'язок факторів,

які визначають виробіток одним працівником підприємства схематично наведено в дод.Г 13. В дод. Г14 наведено розрахунок показників продуктивності праці по ТзОВ «УкрАльфаРесурс» за 2020-2022 рр.

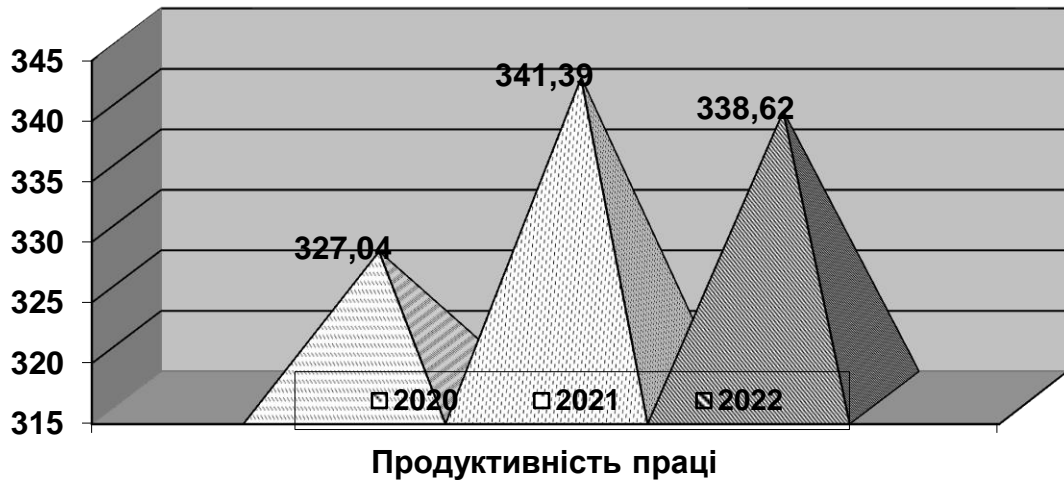


Рис.3.3. Оцінка продуктивності праці в ТзОВ «УкрАльфаРесурс» за 2020-2022рр.

Для більш глибокого аналізу потрібно провести факторний аналіз на продуктивність праці.

$$ТО = \frac{ПП \times ССЧ}{\dots} \quad (3.11.)$$

Визначаємо вплив факторів в 2021 році в порівнянні з 2020 роком за даними табл.3.5.

$$\begin{aligned} \Delta ТО_{ССЧ} &= ПП_{2020} \times \Delta ССЧ + \frac{ПП_{\Delta} \times ССЧ_{\Delta}}{2} = \\ &= 327,04 \times 21 + \frac{14,35 \times 21}{2} = 7018,515 \text{ тис.грн} \end{aligned}$$

$$\Delta TO_{ПП} = \text{ССЧ}_{2021} \times \Delta ПП + \frac{\Delta ПП \times \Delta \text{ССЧ}}{2} =$$

$$= 93 \times 14,35 + \frac{14,35 \times 21}{2} = 1485,225 \text{ тис.грн.}$$

Сумарний вплив факторів складає 8504,29 тис.грн.

Результати факторного аналізу в 2021 році в порівнянні з 2020 році показав, що товарооборот зріс в 2021 році в порівнянні з 2020 роком на 8504,29 тис.грн., за рахунок впливу таких факторів: за рахунок збільшення середньоспискової чисельності працівників товарооборот зріс на 7018,515 тис.грн, та за рахунок продуктивності праці товарооборот зріс на 1485,225 тис.грн. Визначимо вплив факторів в 2022 році в порівнянні з 2021 роком також за допомогою факторного аналізу за даними дод. Г14.

Результати факторного аналізу показали, що товарооборот в 2022 році в порівнянні з 2021 роком зріс на 22,9 тис.грн., що значно менше ніж в 2021 році в порівнянні з 2020 роком це сталося за рахунок збільшення середньоспискової чисельності працівників товарооборот зріс на 341,005, але продуктивність праці зменшилась на 318,105.

Темп росту продуктивності праці в 2021 році в порівнянні з 2020 роком знизився на 2,75 тис.грн., а в 2022 році в порівнянні з 2021 роком він зріс на 74,35 тис.грн

$$\Delta TO_{ССЧ} = \text{ПП}_{2021} \times \Delta \text{ССЧ} + \frac{\text{ПП}_{\Delta} \times \text{ССЧ}_{\Delta}}{2} =$$

$$= 341,39 \times 1 + \frac{-2,77 \times 1}{2} = 341,005 \text{ тис.грн}$$

$$\Delta ПП \times \Delta \text{ССЧ}$$

$$\Delta TO_{\text{ПП}} = \text{ССЧ}_{2022} \times \Delta \text{ПП} + \frac{\text{ССЧ}_{2021} \times \Delta \text{ПП}}{2} =$$

$$= 341,39 \times (-2,77) + \frac{341,39 \times 1}{2} = -318,105 \text{ тис.грн.}$$

Сумарний вплив факторів складає 22,9 .

Резервом підвищення товарообороту так само, як і продуктивності праці для ТзОВ «БВ ПАК» є підвищення середньоспискової чисельності працівників і основне стабільності персоналу. Через значний рух робочої сили в ТзОВ продуктивність праці так, як і товарооборот значно знижується. Підприємству потрібно докласти значних зусиль до заохочення персоналу і спинити рух робочої сили. Нові працівники тратять багато часу на вивчення пристосування до нового робочого місця через це продуктивність і знижується.

За даними дод Г14. видно, що продуктивність праці в 2021 році в порівнянні з 2020 роком зросла на 14,35 тис.грн., тобто темп приросту склав 4,38 % що є досить позитивним показником для підприємства, в 2022 році в порівнянні з 2021 роком продуктивність праці зменшилася на 2,77 тис.грн або 0,81%, що є негативним для підприємства, показники продуктивності праці зображено на рис.3.3., продуктивність праці в 2022 році збільшилась порівняно з 2021 роком через збільшення матеріального заохочення працівників ТзОВ, запровадження різноманітних премій.

Наступним етапом дослідження є вивчення витрат на оплату праці в ТзОВ «УкрАльфаРесурс» за 2020-2022 р, результати дослідження узагальнено в дод. Г15. За даними табл. 3.4. видно, що фонд оплати праці по ТзОВ збільшився за досліджуваний період темп його росту в 2021 році в порівнянні з 2020 роком склав 113,9 тис.грн. або 28,44%, а в 2022 році в

порівнянні з 2021 роком, динаміка фонду оплати праці наведена на рис. 3.4.

Фонд оплати праці збільшився за рахунок основної заробітної плати на 118,8 тис.грн і додаткової заробітної плати на 10,5 тис.грн в 2021 році в порівнянні з 2020 роком. В 2022 році в порівнянні з 2021 роком фонд основної заробітної плати збільшився на 265,6 тис.грн або 70,41%, а фонд додаткової заробітної плати зменшився на 4,7 тис.грн або 20,25%. В 2022 році взагалі не було надбавок і доплат ( рис.3.4.)

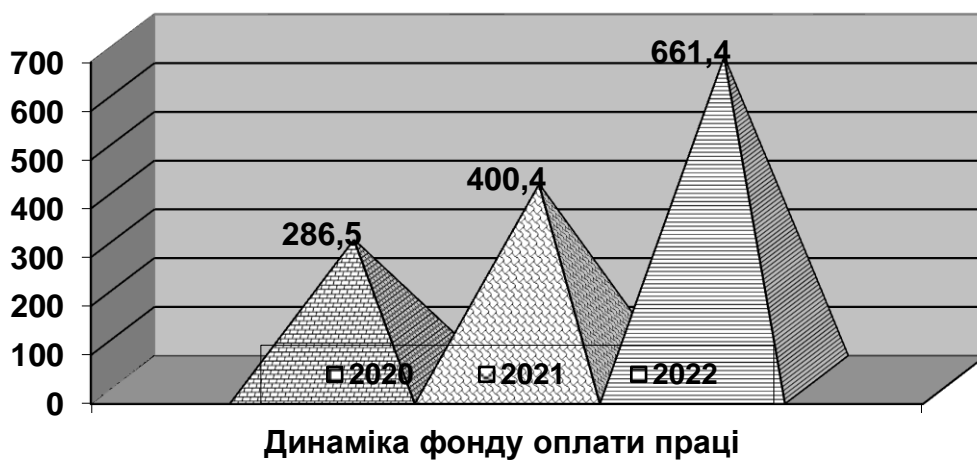


Рис.3.4. Динаміка фонду оплати праці в ТзОВ «УкрАльфаРесурс» за 2020-2022 рр. ( тис.грн.)

Потрібно сказати, що ТзОВ «УкрАльфаРесурс» у 2021 році взагалі матеріально не заохочувало своїх працівників не дивлячись на те, що товарооборот збільшувався цей фактор негативно позначився на продуктивності праці.

Оплата праці працівників підприємства є для ТзОВ витратами, тому доцільно вивчити питому вагу фонду оплати праці у витратах підприємства дод. Г16. За даними дод. Г15 видно, що питома вага витрат на оплату праці в 2021 році в порівнянні з 2020 роком 10,5 тис.грн., або

58,3%, а в 2022 році в порівнянні з 2021 роком на 14,6 тис.грн, або 51,22 %.

Завершальним етапом аналізу є дослідження рівня фонду оплати праці, абсолютну і відносну економії і рівень середньої заробітної плати дод. Г17.

За даними дод. Г17 видно, що рівень фонду оплати праці по ТзОВ «УкрАльфаРесурс» за 2021 рік в порівнянні з 2020 роком зріс на 0,08%, а також зріс рівень середньої заробітної плати на 622,83 грн., що є позитивним для ТзОВ. В 2022 році в порівнянні з 2021 роком рівень фонду оплати праці зріс на 0,23, абсолютна економія дорівнює 1, рівень середньої заробітної плати зріс на 178,2 грн.

Головними резервами підвищення продуктивності праці а результатами аналізу виявлено:

- 1) матеріальне стимулювання працівників;
- 2) забезпечення вигідних умов праці, як працівникам так і підприємству для попередження високої плинності кадрів;
- 3) економічне використання торгівельних площ;
- 4) суміщення професій і посад, попередження прогулів, скорочень втрат робочого часу через хвороби.

### **3.2. Удосконалення обліку оплати праці на ТзОВ «УкрАльфаРесурс»**

Відповідно до "План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій" інформація про розрахунки за виплатами працівникам узагальнюється на синтетичному рахунку №66 "Розрахунки за виплатами працівникам" [48]. Згідно з Інструкцією про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств

і організацій, затвердженого наказом Міністерства фінансів України, яка має рекомендаційний характер [47], пропонується відкрити наступні аналітичні рахунки другого порядку, які представлені на рисунку



Рис.3.5. Удосконалення моделі аналітичного обліку оплати праці  
Рекомендованої для ТзОВ «УкрАльфаРесурс»\*

\*Розроблено автором

Рахунок 661 "Витрати на оплату праці" поділяється на субрахунки за категоріями та видами виплат. За категоріями на субрахунку 661.1 запропоновано відображати нарахування заробітної плати основного



виробництва; на субрахунку 661.2 нарахування заробітної плати загальновиробничого персоналу; на субрахунку 661.3 - нарахування заробітної плати адміністративного персоналу; на субрахунку 661.4 - нарахування заробітної плати працівникам збуту. З метою удосконалення моделі аналітичного обліку оплати праці пропонуємо ввести наступні аналітичні рахунки третього порядку, які представлено табл.3.1.

Аналітичний рахунок другого порядку поділяється на аналітичні рахунки третього порядку: виплати за окладами і тарифами, премії та заохочення, компенсаційні виплати, оплата відпусток, оплата невідпрацьованого часу та інші виплати на оплату праці. Використання в практичній діяльності запропонованої моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам дозволить удосконалити методику обліку розрахунків за виплатами працівникам; посилити інформаційну, контрольну й управлінську функції; систематизувати нарахування, облік та видачу виплат працівникам; розширити можливості використання облікової інформації в управлінні; підвищити ефективність аналітичної роботи. В табл.3.1. наведена запропонована аналітика до рахунку 66 для ТзОВ.

Таблиця 3.1

**Аналітика рахунків з обліку оплати праці рекомендована  
ТзОВ «УкрАльфаРесурс»\***

Рахунок 1-го порядку	Аналітичний рахунок 2-го порядку	Аналітичний рахунок 3-го порядку
	Код/назва	Код/назва
Рахунок 661 Витрати на оплату праці	661.1 Заробітна плата робітників основного виробництва	661.1.1 Виплати за окладами і тарифами 661.1.2 Премії та заохочення 661.1.3 Компенсаційні виплати 661.1.4 Оплата відпусток 661.1.5 Оплата невідпрацьованого часу 661.1.6 Інші виплати на оплату праці
	661.2 Заробітна плата	661.2.1 Виплати за окладами і

	загальновиробничого персоналу	тарифами 661.2.2 Премії та заохочення 661.2.3 Компенсаційні виплати 661.2.4 Оплата відпусток 661.2.5 Оплата невідпрацьованого часу 661.2.6 Інші виплати на оплату праці
	661.3 Заробітна плата адміністративного персоналу	661.3.1 Виплати за окладами і тарифами 661.3.2 Премії та заохочення 661.3.3 Компенсаційні виплати 661.3.4 Оплата відпусток 661.3.5 Оплата невідпрацьованого часу 661.3.6 Інші виплати на оплату праці
	661.4 Заробітна плата працівникам збуту	661.4.1 Виплати за окладами і тарифами 661.4.2 Премії та заохочення 661.4.3 Компенсаційні виплати 661.4.4 Оплата відпусток 661.4.5 Оплата невідпрацьованого часу 661.4.6 Інші виплати на оплату праці

\*Розроблено автором

Таке розмежування сприяє чіткому розумінню суті нарахування зарплати, правильному вибору форми, системи та виду витрат на оплату праці. Оплата праці є однією із найскладніших та найголовніших ділянок бухгалтерського обліку в процесі діяльності кожного підприємства та становить майже 50% витрат при калькулюванні собівартості виробленої продукції.

Організація обліку оплати праці є системою взаємопов'язаних, взаємоузгоджених способів і методів обліку, які охоплюють комплекс облікових процедур з виявлення, вимірювання, реєстрації, накопичення, узагальнення, зберігання та передачі інформації, тому основними завданнями бухгалтерського обліку з оплати праці є такі:

- правильне і своєчасне документальне оформлення табеля робочого часу;
- ведення обліку та контроль виробітку кожного працівника;

- точність та правильність розрахунку заробітної плати відповідно до чинних положень;
- своєчасність та правильність виплати заробітної плати;
- узагальнення заробітної плати за її видами і формами та об'єктами обліку витрат;
- правильність відображення витрат на заробітну плату на рахунках бухгалтерського обліку;
- ведення розрахунків із бюджетом щодо утриманих податків та нарахування єдиного соціального внеску;
- правильність відображення витрат по заробітній платі у фінансові звітності та своєчасність подання статистичної звітності щодо виплат працівникам.

Впровадження запропонованої методики обліку розрахунків з оплати праці дозволить удосконалити його організацію, та оптимізувати витрати підприємства.

### **Висновки до розділу 3**

Проведені дослідження в 3 розділі випускної кваліфікаційної роботи дозволили зробити наступні висновки:

1) Основою ефективної діяльності суб'єкта господарювання виступає чітко налагоджена система бухгалтерського обліку. Основним фактором, який впливає на ефективну діяльність підприємства, є витрати на оплату праці;

2) Потрібно сказати, що ТзОВ «УкрАльфаРесурс» у 2021 році взагалі матеріально не заохочувало своїх працівників не дивлячись на те, що товарооборот збільшувався цей фактор негативно позначився на продуктивності праці;

3) Результати факторного аналізу показали, що товарооборот в 2022 році в порівнянні з 2021 роком зріс на 22,9 тис.грн., що значно менше ніж в 2021 році в порівнянні з 2020 роком це сталося за рахунок збільшення середньоспискової чисельності працівників товарооборот зріс на 341,005, але продуктивність праці зменшилась на 318,105;

4) в розділі запропоновано аналітичні рахунки до рахунку 66 з метою удосконалення обліку на ТзОВ «УкрАлтфаРесурс» у 2024 році

## **ВИСНОВКИ**

Світові кризові явища показали неефективність здійснення структурних реформ в Україні та стало однією з передумов виникнення кризової ситуації майже у всіх галузях економіки країни, значний удар по торговельних підприємствах завдала корона вірусна інфекція та війна.

Узагальнюючи існуючі тенденції в розвитку соціально-трудових відносин на підприємствах Чернівецької області в 2022 р. та враховуючи вплив воєнного стану на розвиток економіки України і області, є підстави прогнозувати, що ситуація у сфері соціально-трудових відносин в ТзОВ «УкрАльфаРесурс» в 2024 р. залишатиметься нестабільною, тому підприємству рекомендується розробити стратегію захисту від фінансової кризи.

У випускній кваліфікаційній роботі виконано поставлені завдання і досягнуто поставленої мети. Дослідження дало змогу зробити наступні пропозиції з метою удосконалення обліку і аналізу оплати праці на ТзОВ «УкрАльфаРесурс»:

- 1) Рекомендуємо затвердити новий штатний розпис на підприємстві, під час дослідження виявлено документ 2015 року, з того часу не оновлювалися дано по новим штатним одиницям;
- 2) Пропонуємо розробити Колективний договір та затвердити його між працівниками підприємства та профспілковим комітетом, який створити на ТзОВ;
- 3) Здійснювати нарахування матеріального заохочення працівникам підприємства, з цією метою розробити систему оцінки діяльності кожного працівника та визначати його вплив на прибутковість підприємства;
- 4) Затвердити графік щорічних відпусток з метою управління рухом робочої сили на ТзОВ;
- 5) Рекомендуємо впровадження нематеріальних методів мотивації персоналу, таких, як проведення спільних корпоративів, святкування днів народження, державних свят;
- 6) Кадрова політика в Україні під впливом воєнного часу потребує гнучких та виважених управлінських рішень, а ситуація на ринку праці залежатиме від тривалості бойових дій, а також повернення українських мігрантів. Даний показник впливає і на рух працівників на досліджуваному підприємстві;
- 7) З метою удосконалення моделі аналітичного обліку оплати праці пропонуємо ввести наступні аналітичні рахунки третього порядку:
  - 661.1.1 Виплати за окладами і тарифами
  - 661.1.2 Премії та заохочення
  - 661.1.3 Компенсаційні виплати
  - 661.1.4 Оплата відпусток
  - 661.1.5 Оплата невідпрацьованого часу
  - 661.1.6 Інші виплати на оплату праці;

8) дотримуватися усіх правил охорони праці і техніки безпеки в умовах воєнного часу;

9) здійснювати постійне навчання працівників бухгалтерії на онлайн семінарах по питаннях змін в законодавстві, оперативно реагуючи на виклики сьогодення.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак URL: <http://www.twirpx.com/file/544700/>.

2. Балабановський А.В. Мінімальна заробітна плата в країнах, які формують євро-регіони Центральної і Східної Європи// Функціонування єврорегіонів в умовах трансформаційної економіки: Мат.міжн. наук.-практ.конф.,7-8 травня 2023р.– Чернівці – 456 с.

3. Бичікова Л. А. Збалансованість територіального ринку праці: методологія та шляхи досягнення : автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці та соціальна політика» / Л. А. Бичікова ; НАН України ; Рада з вивч. продукт. сил України. – К., 2004. – 20 с.

4. Бойко О. В. Організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності на підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / О. В. Бойко ; Нац. авіац. ун-т. – К., 2005. – 19 с.

5. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теорія економічного аналізу К.КНЕУ.-2019.

6. Віннікова В. А. Шляхи формування кадрового потенціалу торговельних підприємств / В. А. Віннікова URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/esprstp\\_2011\\_1\\_103.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/esprstp_2011_1_103.pdf)

7. Вітвицька О. Д. Вдосконалення механізмів соціально-економічних мотивацій підприємницької діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.02 «Підприємництво, менеджмент та маркетинг» / О. Д. Вітвицька // НАН України ; Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2011. – 18 с.

8. Войнаренко М. П. Механізм стимулювання праці в туристичній сфері України / М. П. Войнаренко, А. В. Юр'єва-Юрій // Вісник ДІТБ. – 2009. – № 13. – С. 26– 31. – (Серія «Економіка, організація та управління підприємствами туристичної індустрії та туристичної галузі в цілому»).

9. Войнаренко М. П. Перспективи розвитку сфери послуг України за умов ринку / М. П. Войнаренко // Економіка України: минуле, сучасне, майбутнє : матеріали 1-го конгр. міжнар. укр. екон. асоц. – К. : Наукова думка, 2013. – С. 300–305.

10. Воронкова В. Г. Концепція кадрового менеджменту в умовах кризи / В. Г. Воронкова URL:<http://libfree.com/index.php>

11. Воскобійник С. Я. Теоретичні підходи до визначення терміну «кадрова політика» / С. Я. Воскобійник // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького. – 2015. – Т. 17, № 4. – С.214-218.



12. Горбановська О. Повтомасштабна війна на території України - реакції, виклики та дії бізнесу, Е&У, квітень 2022р. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=oPlxvIFEUF8>.

13. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічні аспекти забезпечення ефективності кадрового менеджменту: монографія / Н. Л. Гавкалова, Т. В. Кайнова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. – 236 с.

14. Гавриш О. А. Технології управління персоналом: монографія / О.А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. – Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». – 2017. – 528 с.

15. Герчиков В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала / В. И. Герчиков. – М. : Изд-во ГУ-ВШЭ, 2010 – 326 с.

16. Діденко Н. В. Система антикризового менеджменту персоналу в Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2008. – 346 с.

17. Доцатов Ю. Ближче до світла. Як вивести економіку України з тіні в умовах війни. — РБК-Україна, 21 червня 2022р., <https://www.rbc.ua/ukr/news/blizhe-svetu-vyvesti-ekonomiku-ukrainy-teni-1655737514.html>.

18. Казмирчук-Плащина Н. Г. Організаційно-економічні аспекти мотивації праці в системі менеджменту торговельного підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.02.06 « Підприємництво, менеджмент та маркетинг» / Н. Г. Казмирчук-Плащина. – К., 2011. – 19 с.

19. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – К.:КНЕ, 2006.– 340 с. 23.

20. Кошелупов І. Ф. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / І. Ф. Кошелупов ; Одес. держ. екон. ун-т. – О., 2006. – 20 с.

21. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2005. – 308 с.

22. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.

23. Крушельницька О. В., Мельничук Д.П. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Кондор, 2006. – 308 с.

24. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников : монографія / Г. Т. Куликов. – К. : Інститут економіки НАН України, 2012. – 339 с.

25. Куценко А. В. Організаційно-економічний механізм управління ефективністю діяльності підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / А. В. Куценко ; Полтав. ун-т спожив. кооп. України. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2007. – 20 с.

26. Кузнецов Г. Як надати відпустку по догляду за дитиною до 6 років// Все про бухгалтерський облік.-2022-№ 92 ( 1369)

27. Кулакова Н.М. Оподаткування заробітної плати: нові правила старої гри//Все про бух. облік.-2023.-№10(921).ст.40

28. Кравченко О.В. Особливості оплати праці в контексті організації системи матеріального стимулювання // Матеріали VI міжн.практ.конф. Облік, контроль і аналіз в Управлінні підприємницькою діяльністю.- Черкаси- 8-10 квітня 2019 р.

29. Ковжарова Е. Прожитковий мінімум та мінімальна зарплата: правова колізія // Бухгалтерія .-№51 (830) .-№2023.-С.61-62.

30. Кодекс Законів про працю URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

31. Мазур Н. О. Формування системи мотивації продуктивності персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / Н. О. Мазур ; Нац. ун-т «Львів. політехніка». – Л., 2004. – 21 с.

32. Марченко В. М. Проблеми сучасної кадрової політики підприємств та шляхи їх вирішення / В. М. Марченко, М. Ю. Продун // Сучасні проблеми економіки та підприємництва. – 2014. – №14. – С.205-209.

33. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основи менеджмента: пер с англ. – М.: Дело, 1992. – 423 с.

34. Минчинська І. В. Персонал як визначальна складова забезпечення конкурентоспроможності підприємства / І. В. Минчинська, В. М. Дерев'яно // Економічний аналіз. – 2013. – Т.14. №3. – С.148-161.

31. Мустаца І.В. Гармонізація обліку виплат працівникам в П(С)БО 26 «Виплати працівникам», згідно МСФЗ 19 «Виплати працівникам» // Наука й економіка, 2022-№2 (10).

32. Пономаренко О. Системні методи в економіці, менеджменті, бізнесі / О. Пономаренко. – К. : Основи, 2010. – 390 с.

33. Податковий кодекс України: від 2 грудня 2010 року № 2755-VI зі змінами та доповненнями.

34. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, із змінами і доповненнями.

35. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, обумовленими народженням і похованням: Закон України від 18 січня 2001 р. № 2240-III із змінами і доповненнями.

36. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати : наказ Кабінету Міністрів України від 13 січня 2004 р. № 5 із змінами та доповненнями.

37. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати. Постанова Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 № 100.

38. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1078.

39. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 липня 2010 р. № 2464-VI .

40. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01 липня 1993 р., № 3356-XI.

41. Про оплату праці : Закон України від 19 квітня 2011 р. № 3231-VI (3231-17).

42. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України URL: [https://jurliga.ligazakon.net/ru/news/210289\\_oplata-prats-v-umovakh-vonnogo-stanu-shcho-peredbacheno-v-zakonodavstv](https://jurliga.ligazakon.net/ru/news/210289_oplata-prats-v-umovakh-vonnogo-stanu-shcho-peredbacheno-v-zakonodavstv)

43. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України URL: [https://jurliga.ligazakon.net/ru/news/210289\\_oplata-prats-v-umovakh-vonnogo-stanu-shcho-peredbacheno-v-zakonodavstv](https://jurliga.ligazakon.net/ru/news/210289_oplata-prats-v-umovakh-vonnogo-stanu-shcho-peredbacheno-v-zakonodavstv)

44. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни Закон України URL: [https://jurliga.ligazakon.net/ru/news/210289\\_oplata-prats-v-umovakh-vonnogo-stanu](https://jurliga.ligazakon.net/ru/news/210289_oplata-prats-v-umovakh-vonnogo-stanu)

45. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України (від 3 березня 1998 року №137/98-ВР.)  
// URL : [www.ligaz.rta](http://www.ligaz.rta)

46. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України (від 19 жовтня 2000 року №2050-III).// URL: [http. www.ligaz.rta](http://www.ligaz.rta).

47. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: Наказ Держкомсату України від 05.12.2008р. №489//URL: [www.ligaz.rta](http://www.ligaz.rta)

48. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджено наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291//URL: [www.ligaz.rta](http://www.ligaz.rta)

49. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: Затверд-жене наказом Міністерства фінансів України від 31.12.99.р. №318, зі змінами і доповненнями URL: [www.ligaz.rta](http://www.ligaz.rta)

50. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Затверджене наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 №601.

51. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>

52. Решетов В. О. Механізм мотивації праці персоналу малих підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / В. О. Решетов ; НАН України ; Рада з вивч. продукт. сил України. – К., 2012. – 20 с.

53. Розвиток туристичного бізнесу регіону : навч. посіб. / за ред. д.е.н., проф. Школи І. М. – Чернівці : Книги-XXI, 2007. – 292 с.

54. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>

55. Романюха О. Звільнення працівників в умовах кризи // Бухгалтерія №47(826).-2023 р. с.56-59

56. Романюха О. Стажист у підприємця – повноцінний працівник чи ? // Бухгалтерія.-№47 (9826).-2023р.-с.60-62

57. Севастьянов Р.В., Ткаченко С.А. Кадрова політика підприємства та напрями її вдосконалення. / «Економічний вісник Запорізької інженерної академії» 2013. – с.177-187.

58. Станом на 21 червня 2022р. кількість українців, які перебували в країнах Європи і отримали статус біженця чи тимчасово переміщеної особи становив 5 256 378 осіб.URL: Individual refugees from Ukraine recorded across Europe, Operational Data Portal Ukraine Refugee Situation, <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>.

59. Стрехова С. В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, персоналу організацій : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / М. О. Табахарнюк ; НАН України ; Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2005. – 19 с.

60. Немчінова К.С., Тележинський Д.В., Економічна криза та її вплив на стан соціально-трудова відносин в трудових колективах Черкащини//Матеріали VI міжн.практ.конф. Облік, контроль і аналіз в Управлінні підприємницькою діяльністю.- Черкаси- 8-10 квітня 2022 р.

61. Никифорак В.А., Никифорак О.Я. Оцінка якості трудового життя в Чернівецькій області // Науковий вісник ЧТЕІ КНТЕУ-ВипІ –Економічні науки.-2014 р.-98с.

62. Нагорний В. Податкові соціальні пільги у 2023 році: кому, скільки та за яких умов//Все про бухгалтерський облік.-2023.-№36

63. Нагорний В. Відпускні, лікарняні та декретні в 2022 році: визначаємо кількість днів. // Все про бухгалтерський облік.-2022.-№40

64. Нагорний В. Увага! З 1 жовтня нові прожитковий мінімум та мін зарплата// // Все про бухгалтерський облік.-2023.-№ 91

65. Нагорний В. Відпускні за кілька місяців: податки, внески та облік. Все про бухгалтерський облік.-2022.-№40

66. Загарія Н.В, Мустеца І.В. Соціально-психологічні методи вдосконалення системи управління мотивацією працівників . Збірник студентських наукових робіт ЧТЕІ ДТЕУ. Вип II. 2023.

67. Онищук В. Норми тривалості робочого часу на 2023 рік //Бухгалтерія.-№46(825).-2023 р.

68. Сопко В.В., Пархоменко В.Н. Бухгалтерський облік у підприємницькій діяльності З К.: Техніка, 2023.-222 с.

69. Терещенко Н. М. Проблеми розвитку кадрової політики в умовах глобальної нестабільності: соціально-гуманітарний аспект / Н. М. Терещенко // Наукові праці МАУП. – 2015. – Вип.45(2). – С.31-37

70. Циганенко В. Як при обчисленні лікарняних враховувати виплати за невідпрацьований час разові виплати та виробничі премії //Все про бухгалтерський облік.-№62.-07.07.2023.-с.8-10

71. Циганенко В. Допомога на дітей: змінено порядок призначення та виплати // Все про бухгалтерський облік.-№ 24 (1421) – від 13.03.2022

72. Хондока В. А. Методологічні підходи до формування кадрової політики на підприємстві / В. А. Хондока, В. М. Марченко // Економіка та суспільство. – 2017. – №13. – С.768-771

73. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчаль – К.: Видавничий центр «Академія», 2006. -488 с.

74. Хміль Ф. І. Управління персоналом: підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

75. Хондока В. А. Методологічні підходи до формування кадрової політики на підприємстві / В. А. Хондока, В. М. Марченко // Економіка та суспільство. – 2017. – №13. – С.768-771.

76. Юр'єва-Юрій А. В. Механізм стимулювання персоналу в туристичній сфері України / М. П. Войнаренко, А. В. Юр'єва-Юрій //

Вісник ДІТБ. Серія «Економіка, організація та управління підприємствами туристичної індустрії та туристичної галузі в цілому». – Донецьк : ДІТБ, 2009. – № 13. – С. 26–31.

77. Ярмолюк А. Ринок праці під час війни: як організувати HR процеси у компаніях? ЛІГА Бізнес Інформ, 14 квітня 2022р. URL: <https://blog.liga.net/user/ayarmoliuk/article/rinokpratsi-pid-chas-viyni-yak-organizuvati-hr-protsesi-u-kompaniyah>.

78. Landmines Still Pose a Threat to Two Million Ukrainians, United Nations Ukraine/ URL: <https://ukraine.un.org/en/123917-landminesstill-pose-threat-two-million-ukrainians>.

79. Automate your HR processes URL: [https://peopleforce.io/products/peoplehr?utm\\_term=hr%20system&utm\\_campaign=search-ukraine-en-general&utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_content=626161994079&hsa\\_acc=4488546770&hsa\\_cam=18510999751&hsa\\_grp=15055668](https://peopleforce.io/products/peoplehr?utm_term=hr%20system&utm_campaign=search-ukraine-en-general&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_content=626161994079&hsa_acc=4488546770&hsa_cam=18510999751&hsa_grp=15055668)

80. Make customer service your competitive advantage URL: [https://www.salesforce.com/uk/campaign/sem/service-cloud/?d=7013y000002NtCuAAK&utm\\_source=google&utm\\_medium=sem&utm\\_campaign=gb\\_svclobcon&utm](https://www.salesforce.com/uk/campaign/sem/service-cloud/?d=7013y000002NtCuAAK&utm_source=google&utm_medium=sem&utm_campaign=gb_svclobcon&utm)



81. Individual refugees from Ukraine recorded across Europe. URL:  
<https://reliefweb.int/country/ukr?gclid=Cj0KCQjwsp6pBhCfARIsAD3GZub9LZhgaIglr4DYz6yq749m4yPkKpvgUMLjVey7sphqEtsKc9e4rAaArXwEAL>

82. Автоматизація управління кадрами URL:  
<https://uk.myservername.com/10-best-call-center-software-2023>