

Чернівецький торговельно-економічний інститут
Державного торговельно-економічного університету

Кафедра фінансів, обліку і оподаткування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Удосконалення обліку і аналізу витрат на
оплату праці підприємства»

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

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

*підпис
студента*

Мікітюка
Олега
Сергійовича

Науковий керівник
науковий ступінь
вчене звання

*підпис
керівника*

Мустеца 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
...3	
РОЗДІЛ 1. ВИТРАТИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ БУДІВЕЛЬНИМИ ТА РЕМОНТНИМИ ПІДПРИЄМСТВА	
1.1. Управління витратами на оплату праці будівельно-ремонтних підприємств в умовах воєнного часу.....	6
1.2. Економіко-правовий аналіз нормативної бази та огляд спеціальної літератури з обліку та аналізу витрат на оплату праці будівельно-ремонтних підприємств.....	15
Висновки до розділу 1.....	19
РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ БУДІВЕЛЬНО-РЕМОНТНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	20
2.1. Організація обліку оплати праці в ТОВ «БУКІНВЕСТ».....	20
2.2. Документообіг з обліку виплат працівникам, утримання та нарахування на заробітну плату по ТОВ «БУКІНВЕСТ»	32
2.3. Облік витрат на оплату праці в ТОВ «БУКІНВЕСТ».....	36
Висновки до розділу 2.....	42
РОЗДІЛ 3. ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ І УДОСКОНАЛЕННЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ	
3.1. Інтегрована система оцінки виплатна виплату роботи ТОВ «БУКІНВЕСТ».....	43
3.2. Оцінка ефективності використання фонду оплати праці з метою його оптимізації на будівельно-ремонтних підприємствах.....	53
Висновки до розділу 3.....	57
Висновки.....	59
Список використаних джерел	
Анотація	
Додатки	

ВСТУП

В сучасних умовах фонд оплати праці є ключовим інструментом у формуванні відносин між роботодавцем і працівниками, має фундаментальне значення та є основою в соціально-економічних відносинах між суб'єктами господарювання. Рушієм удосконалення механізмів управління фондом оплати праці є зміни у законодавстві, податковій політиці та бажання урівноважити інтереси роботодавця й працівників.

Військовий час приніс нові випробування для підприємств і особливо важливими на шляху відновлення та відбудови економіки України є підприємства будівельної галузі. Випускна кваліфікаційна робота на писана на матеріалах будівельного підприємства ТзОВ «БУКІНВЕСТ», що підтверджує її актуальність.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є: дослідження теоретичних і методологічних засад обліку і аналізу витрат на оплату праці будівельних підприємств.

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

- дослідити особливості управління витратами на виплату роботи будівельно-ремонтних підприємств;
- здійснити огляд нормативної бази та спеціальної літератури;
- ознайомитись із організаційною структурою та основними фінансовими показниками ТОВ «БУКІНВЕСТ»;
- дослідити організацію обліку оплати роботи на досліджуваному підприємстві;
- розглянути управлінський облік виплатна виплату роботи;
- оцінити рівень автоматизації обліку виплатна оплати роботи в ТОВ;

- побудувати інтегровану систему економічного аналізу виплатна виплату роботи;

- оцінити рівень виплатна виплату роботи при формуванні фонду оплати роботи;

- побувати систему внутрішнього контролю за витратами на виплату роботи;

Об'єктом дослідження є: процес виплат будіна оплату праці будівельно-ремонтного підприємства.

Предметом дослідження є: організаційні та методичні засади обліку, аналізу витрат на оплату 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. З метою вивчення організації обліку на досліджуваному підприємстві використовуюся метод індукції та дедуктивний метод, а також метод спостереження, документальної перевірки. 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 (стандарти) бухгалтерського обліку, Міжнародні стандарти фінансової звітності, інструкції і положення, нормативні документи пов'язані із введенням військового стану, звітність ТОВ «БУКІНВЕСТ».

Наукова новизна одержаних результатів. Наукова новизна одержаних результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних та

методичних положень щодо вдосконалення системи обліку та аналізу витрат на оплату праці будівельних підприємств.

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

удосконалено:

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

- рекомендація впровадження системи управлінського обліку виплатна виплату роботи відповідно до розробленої структурно-логічної схеми в межах структурних елементів «калькуляція і звітність» та «мотивація персоналу», та відкриття аналітичних рахунків до рахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності» – 9491 «Витрати на виплату часу непрацездатності за рахунок підприємства» та 9492 «Витрати на інші витрати працівниками».

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 «БУКІНВЕСТ».

Апробація результатів випускної кваліфікаційної роботи. Результати дослідження апробовані в збірнику IV Всеукраїнської студентської Інтернет – конференції «Проблеми преміювання у системі оплати праці, як важливого елементу стимулювання роботи персоналу підприємства» [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. ВИТРАТИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ БУДІВЕЛЬНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

1.1. Управління витратами на оплату праці будівельно-ремонтних підприємств в умовах воєнного часу

Враховуючи умови військового стану в Україні, відповідно до Закону України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» [44], оперативні дані по кадровому потенціалі нерозголошуються, тому офіційних даних немає і вони стануть відомі після закінчення війни.

Однак ведуться незалежні соціологічні опитування відповідно до яких, за час війни бізнес та ринок праці в Україні пережив кілька еволюційних етапів своєї діяльності в нових умовах воєнного стану, що призвело до того, що в лютому та березні 2022 р. активність на ринку праці різко призупинилась. В країні ліквідувалося багато підприємств і люди масово втратили роботу, також спострігалось переміщення частини колективу, або всіх працівників в безпечні Західні регіони, а також суттєво не зменшились колективи в ІТ-бізнесі.

Зв'язок з персоналом та співробітниками, які залишили свої домівки у перший, «шоковий» період, більшість компаній почали налагоджувати за кілька днів, саме тому фактор турботи про співробітників став життєво необхідним під час війни, набув зовсім іншого значення. До заходів, які впровадили українські підприємства у перший тиждень війни, зокрема, були налагодження зв'язку зі співробітниками, психологічна допомога, дотримання соціальних гарантій, виплата авансу та зарплати.

Проведені опитування працюючого населення на соціальному порталі gsc.ua дали можливість отримати такі результати: кількість потерпаючи від безробіття в Україні встановлено на позначці 52%; респондентами відмічено, що вони отримують або мінімальну заробітну плату або її розмір зменшився на 30% [51].

Про значне погіршення фінансових можливостей свідчить і звіт НБУ, зазначивши, що підприємства втрачають ресурси для фінансової підтримки штатних працівників, особливо на малих підприємствах. За даними монетарного щомісячного огляду у 2022 році, малі та середні підприємства скоротили 1,07 млн. працівників, також відмічено такі негативні показники, як:

- 27% персоналу працює в умовах скороченої заробітної плати;
- 20% - відправлені у вимушену, безоплатну відпустку;
- 20% - потрапили під скорочення [81].

Проведене дослідження виявило, що вимушена міграція та реолокація бізнесу призвела до змін на структурі ринку праці, а також на структуру персоналу, їх кількість за різними регіонами.

Саме тому в даний час істотно виросла проблема обліку та аналізу витрат на оплату праці на підприємствах, тобто проблема управління витратами. Питання управління витратами актуальне тому, що досягнення сталої переваги над конкурентами сьогодні можливо тільки при наявності

більш низькою, порівняно з іншими виробниками, собівартості виробів, що випускаються, або послугами, що надаються.

Необхідність управління витратами обумовлюється тією роллю, яку вони відіграють в економіці підприємства, а саме їх прямою участю у формуванні прибутку підприємства. Саме прибуток у кінцевому підсумку виступає основною умовою конкурентоспроможності та життєздатності підприємства. Тому для переважної більшості підприємств основним завданням є збереження певного рівня прибутку (у короткостроковому періоді) та підтримання потенціалу прибутковості (в довгостроковому періоді).

У сучасних умовах управління витратами стає дієвим, а часто чи не єдиним способом ефективного вирішення цього завдання.

На думку фахівців, ефективне управління витратами передбачає:

- 1) знання з того, де, коли і в яких обсягах витрачаються ресурси підприємства;
- 2) знання закономірностей поведінки різних видів виплат підприємства;
- 3) вміння забезпечити максимально високий рівень віддачі від використання ресурсів підприємства;
- 4) організацію системи управління виробництвом, орієнтованої на постійний контроль виплаті пошук резервів їх ефективного зниження;
- 5) зосередження на попередженні витрат, а не на їх обліку;
- 6) залучення до системи управління витратами всіх видів витрат;
- 7) оперативність отримання інформації про витрати і її аналізу та інше

Крім того, сучасна економічна практика вимагає від будівельно-ремонтного підприємства встановлення чіткого взаємозв'язку між обраної підприємством стратегією конкурентної боротьби та існуючої на підприємстві системою управління витратами. Ця вимога обумовлена тим, що та чи інша інформація про витрати може бути важливою або, навпаки, не особливо важливою в залежності від стратегії, яку слід підприємство.

Розвиток трудових відносин між роботодавцями і найманими роботивниками, удосконалення трудового законодавства, укладання колективних угод сприяють збільшенню виплатна утримання робочої сили. Роботодавець оплачує відпустки, перераховує кошти у фонди соціального страхування. Витрати на робочу силу в будівельно-ремонтних підприємствах за елементами можна згрупувати на такі групи:

- ✓ оплата праці;
- ✓ витрати премій;
- ✓ підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації роботивників;
- ✓ послуги соціально - побутового характеру;
- ✓ соціальний захист і соціальне страхування;
 - ✓ покращення умов роботи і медичне обслуговування.

За характером дії витрати па робочу силу будівельно-монтажних підприємств можна поділити на дві групи:

- ✓ прямі витрати на робочу силу - оплата праці за діючими системами матеріального і стимулювання;
- ✓ непрямі витрати на робочу силу - путівки на санаторно-профілактичне лікування та путівки па відпочинок

Важливим і необхідним є дослідження роботи з точки зору бухгалтерського обліку та аналізу і контролю, що обумовлено багатьма причинами. По-перше, праця в бухгалтерському обліку також виступає багатовимірною категорією, і, наприклад, на відміну від філософського чи культурного погляду, відображається конкретними цифрами та показниками. По-друге, однією з вимірних категорій роботи в обліку виступає оплата праці, яка для будь-якої людини є основним найважливішим засобом для існування, і саме від рівня оплати роботи буде залежати добробут кожного індивідуума. Таким чином, виражаючи працю розрахунковими величинами та конкретними показниками

бухгалтерський облік сприяє встановленню оптимального балансу між працею та її оплатою.

Ще однією важливою причиною дослідження роботи та її оплати є їх суттєва економічно-соціальна роль, завдяки чому визначається місце та значення людини у суспільстві. Отже, вивчення роботи та її оплати як соціально-економічної категорії з точки зору бухгалтерського обліку та економічного аналізу є надзвичайно важливим завданням.

Тим часом необхідність точного розрахунку співвідношення між працею (прикладені зусилля робота) та її оплатою (винагорода за працю), аналіз для знаходження резервів по його покращенню, контроль та аудит за досторністю та справедливістю, надає роботи нового змісту. На нашу думку, головними ознаками, які характеризують розрахунок оплати роботи з точки зору організації обліку, є:

- мобільність;
- регламентованість;
- терміновість;
- плановість;
- достовірність.

Мобільність визначає постійну модифікацію обліку виплатна виплату роботи під впливом різних факторів, наприклад, зміни законодавства. Отже, згідно цієї ознаки порядок розрахунку оплати роботи, її розмір, системи оплати роботи постійно змінюються, прогресують разом із розвитком наукової думки. У той же час, ознака регламентованості підпорядковує облік оплати роботи конкретним законам, правилам, нормативам, а тому стабілізує його на деякий період.

Терміновість встановлює певні строки щодо розрахунку оплати роботи, витрати заробітної плати, подання звітності по роботи та її оплаті. Плановість у першу чергу стосується аналізу роботи та її оплати, передбачає порівняння планових та фактичних показників, виявлення

невикористаних резервів для ефективного використання фонду оплати роботи підприємства, підвищення продуктивності роботи.

Ознака достовірності передбачає постійний контроль за обліковими та аналітичними розрахунками оплати роботи. Кожна з цих ознак детальніше характеризує поняття роботи серед інших соціально-економічних категорій, надає їй нового змісту і розкриває особливості її як обліково-аналітичної категорії

Як було зазначено вище, в обліку розглядається не просто праця, а співвідношення між нею та оплатою, тому необхідно виділити соціально-економічні характеристики розрахунку оплати роботи. На думку автора, їх доцільно розглядати окремо для роботивника (Продуктивність праці; рівень професійної підготовки та сімейний стан роботивника; наявність пільг) і окремо для середовища (умови роботи; вид діяльності підприємства (галузь); чинне законодавство про заробітну плату). Визначення таких характеристик підтверджують і відповідні положення Закону України “Про оплату праці” від 24.03.1995р., якими визначаються економічні, правові та організаційні засади оплати роботи роботивників [41]. При цьому називається поняття заробітної плати, а не оплати роботи. В законі вказано, що заробітня плата залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей роботивника, результатів його роботи та господарської діяльності підприємства. Отже, вказані вище фактори впливу на витрати від оплати роботи тотожні тим, які вказуються в законі. Проте, оскільки в дисертації розглядається питання оплати роботи в більш загальному контексті, а саме в контексті співвідношення між працею та її оплатою, то й кількість факторів впливу значно більша.

Потрібно також відмітити, що витрати на виплату роботи в обліку є розрахунковою величиною, тому значний вплив на її визначення як обліково-аналітичної категорії здійснюють засоби за допомогою яких вона

обчислюється, насамперед, інформаційні комп'ютерні системи,. Ці технології надають роботи та її оплаті обліково-аналітичних ознак, адже змінюються способи її розрахунку; організаційні основи реєстрації, обробки та збереження даних про працю та її виплату. За останні 20 років цей фактор є одним з основних, що визначає працю як обліково-аналітичну категорію. Отже, праця, як обліково-аналітична категорія, у зв'язку з розвитком бухгалтерського обліку та аналізу набула додаткового соціально-економічного змісту, про що свідчать характерні ознаки, які слід враховувати у процесі її розрахунку, обліку, аналізу та контролю над її витратами підприємства. Розвиток інформаційних технологій здійснює значний вплив на облік та аналіз роботи та її оплати, що приводить до еволюції та розвитку наукової думки про витрати на виплату роботи.

В сучасній науковій літературі не існує одностайного трактування понять «оплата праці» та «заробітня плата», що прослідковується й у діючому законодавстві України. У нормах ст. 1 Закону України «Про оплату праці» (далі – Закон про виплату роботи) [41], розділів VII «Оплата праці» та VIII «Гарантії і компенсації» КЗпПУ [30] йдеться про ідентичність понять «оплата праці» та «заробітня плата».

Оцінка стану трудових ресурсів будівельно-ремонтних в системі управління підприємством пропонуємо здійснювати за схемою визначеною в дод. А1. Хондока В.М. [75], досліджуючи структуру виплатна заробітну плату в зарубіжних країн, пропонував розглядати її з двох позицій: виходячи із поняття заробітної плати як елементу ФОП з точки зору бухгалтерського обліку та як перетвореної форми вартості робочої сили через відшкодування усіх необхідних затрат на її фізичний та моральний елементи. З першої позиції заробітня плата формується за рахунок фонду індивідуальної оплати роботи, а з другої – включає індивідуальну виплату та соціальні витрати, тобто є витратами підприємців та держави на робочу силу.

У Інструкції № 5, на якій фактично ґрунтується увесь механізм бухгалтерського обліку розрахунків з оплати роботи та витрат, пов'язаних з ними, визначено порядок оцінки розміру заробітної плати найманих роботивників через показник ФОП. Це фактично означає, що заробітня плата окремого найманого роботивника є складовим елементом оплати роботи [31].

Тобто, об'єкт бухгалтерського обліку «розрагунки з оплати роботи» пов'язаний із зобов'язанням роботодавця оплатити, надати винагороду за працю, а отже включає розрагунки із заробітної плати роботивників, які працюють за трудовим договором і оплати усіх гарантій і компенсацій, передбачених трудовим законодавством, за винагородою за ЦПД й авторськими гонорами. Розрагунки із заробітної плати стосуються виключно винагороди роботивника, який працює за трудовим договором.

Виплату роботи як об'єкт бухгалтерського обліку, аудиту та аналізу важливо також представити у світлі впливу на неї норм основних законодавчо-нормативних актів, що пов'язано з відповідністю формування вихідної інформації для цілей управління нею дод. А2.

Законом про оплату праці (ст.8-20) [41] передбачено дві сфери регулювання оплати роботи – державну і договірну, які є основоположними елементами системи організації оплати роботи на підприємстві та основою формування бухгалтерської інформації про розрагунки з оплати роботи і забезпеченням її подальшого контролю та аналізу.

У зв'язку з цим, існує потреба оцінки дійсного стану державного та договірного регулювання оплати роботи в Україні й виділення проблем, що склались у цій сфері та їх впливу на організацію досліджуваного об'єкта безпосередньо на будівельно-ремонтних підприємствах.

Для вирішення поставленого завдання опрацьовано Конституцію України, КЗпПУ, інші законодавчі й нормативні акти, наукові роботи й

розробки вітчизняних та зарубіжних вчених (Балабановського О.В. [2], Бойко О., [4], Стрехова С.[59], Віннікова В.[6], Романюха О. [55,56] та інших). У результаті проведених досліджень складено схему державного і договірною регулювання оплати роботи в будівельних та ремонтних підприємствах наведено в дод.А3.

Дискусійним і важливим питанням, що потребує уточнення з погляду виплатна виплату роботи як обліково-аналітичної категорії, є сучасна структура ФОП за Інструкцією № 5, яка у повній мірі, але більш деталізовано відповідає структурі заробітної плати, визначеній Законом про виплату роботи.

Дослідження управління витратами на оплату праці в розрізі макроекономічного та мікроекономічного напрямку дозволило визначити його економічний аспект, соціальний аспект та правовий аспект дод. А4.

Детально розглянемо методологічні засади формування інформації в бухгалтерському обліку про витрати за виконану роботу, та її розкриття у фінансовій звітності визначаються НП(С)БО 26 «Витрати працівникам». На рис.1.1. наведені основні види виплат згідно НП(С)БО 26 [50].

Згідно з п.5.НП(С)БО 26 можна виділити такі поточні витрати на виплату роботи:

- 1) заробітня плата за окладами та тарифами;
- 2) витрати за невідпрацьований час (щорічні відпустки);
- 3) премії та інші заохочувальні витрати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому робітники виконують роботу;

Витрати при звільненні робітника – це витрати працівникові, які підлягають сплаті за рішенням підприємства про звільнення робітника до досягнення ним пенсійного віку або за рішенням робітника.

Витратами після закінчення трудової діяльності є – витрати робітнику, які підлягають сплаті після закінчення трудової діяльності

роботивника.

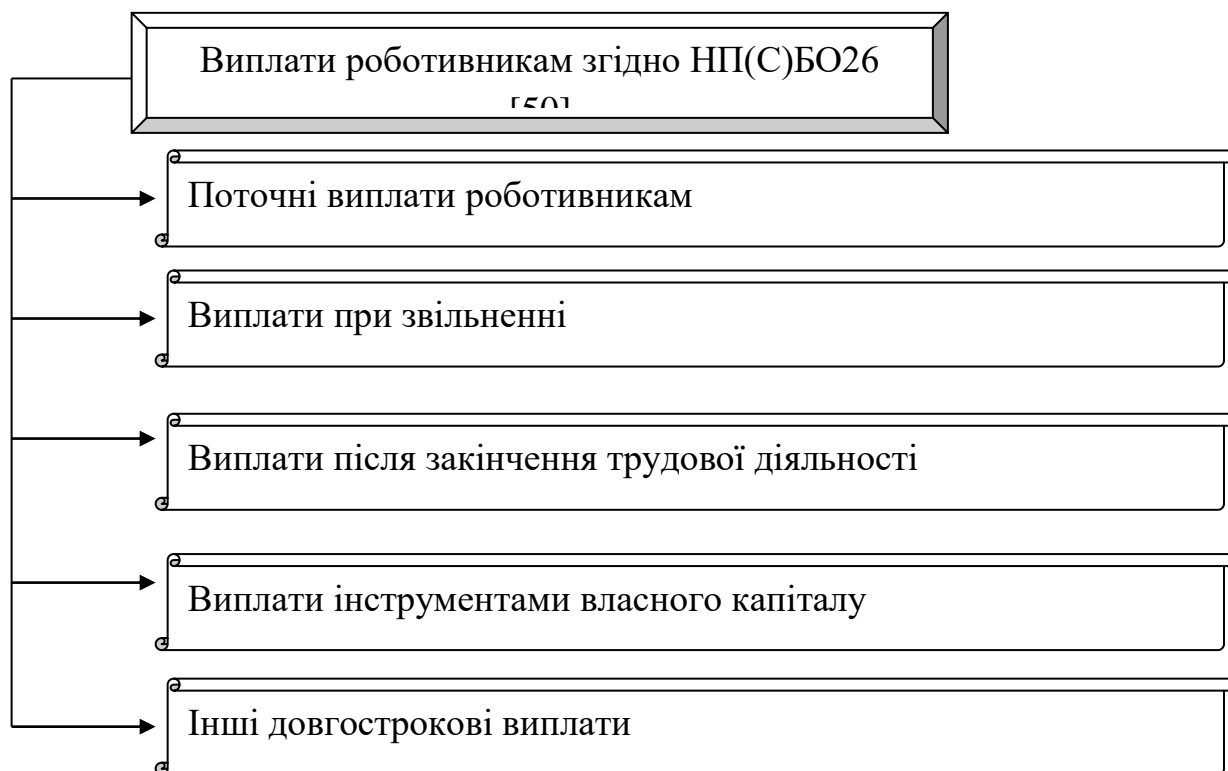


Рис.1.1. Основні витрати роботивникам згідно НП(С)БО 26.

Р(С)БО 26 розрізняє дві програми таких витрат:

- витрати за програмами з визначеним внеском;
- витрати за програми з визначеною виплатою.

Програми з визначеним внеском – це програма виплат після закінчення трудової діяльності, за якими підприємство сплачує визначені відрахування фонду і не буде зобов’язане сплачувати подальші внески, якщо фонд буде мати достатньо активів для сплати всіх виплат роботивникам, пов’язаних з виконанням ними робіт у звітному та попередньому періодах.

Програма з визначеною виплатою – усі програми виплат після закінчення трудової діяльності, крім програм з визначеним внеском. Щодо цього питання НП(С)БО 26 тісно пов’язане із Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» [35].

Основні складові витрат на оплату праці наведено в дод. А.5.

1.2. Економіко-правовий аналіз нормативної бази та огляд спеціальної літератури з обліку, аналізу та контролю виплатна виплату роботи будівельно-ремонтних підприємств

Війна вплинула на всі можливі сфери життєдіяльності України, у тому числі й на трудові відносини, які зазнали відповідних змін. 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].

Законодавець України постійно працює над удосконаленням нормативно-правової бази, щодо регулювання питань оплати роботи та виплатна її накази та розпорядження законодавчих та виконавчих підрозділів. В діючі нормативно-правові акти постійно вносять зміни та доповнення. Наприклад, Міністерством статистики України 9 жовтня 1995 р. і 22 травня 1996 р. були видані відповідні накази № 253 і № 144 про затвердження типових форм первинного обліку особового складу, використання робочого часу та розрахунків із робітниками і службовцями по заробітній платі. Майже щорічно в дані документи вносять доповнення і зміни, хоч як показує практика не завжди доречні. Серед названих форм документи з обліку виробітку відсутні. Вважаємо, що найближчим часом необхідно видати новий наказ, в якому було б враховано цей недолік. Використання типових форм первинних документів полегшить процес їх

опрацювання при проведенні аналізу, внутрішньому контролю складанні програмного забезпечення з обліку оплати роботи, заповненні статистичної звітності.

Перехід будівельних та ремонтних організацій на міжнародні положення (стандарти) бухгалтерського обліку і новий План рахунків внесли суттєві зміни в облік виплатна виплату роботи. Останні включають до собівартості об'єктів будівництва, продукції допоміжних (підсобних) виробництв, до виплатперіоду по можливості за прямою ознакою незалежно від того, яка це заробітня плата: основна чи додаткова

На сьогодні поділ заробітної плати на основну і додаткову регламентується Законом України „Про оплату праці” від 24.03.95 р. № 108 / 95-ВР (далі - Закон) [41] та Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 12.10.2004р. № 5 [47]. Визначення понять «оплата праці» і «заробітна плата» в різних нормативних актах досліджена в дод. А6. Порівняння змісту структурних елементів заробітної плати та ФОП в нормативних документах досліджено в дод. А7.

Детальний огляд нормативно-правової бази наведений в дод.А8. Законодавцем постійно встановлюються розміри прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, а також утримань і нарахувань із неї. Така інформація суттєво впливає на розмір виплатна виплату роботи і на сьогоднішній день складає найбільшу питому вагу у витратах майже усіх підприємств України.

На досліджуваному підприємстві п'ятнадцять осіб були мобілізовані до збройних сил України, при визначенні виплатна виплату мобілізованих робітників рекомендуємо керуватися Законом України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» (Відомості Верховної Ради України, 2005 р., № 16, ст. 255).

Згідно статті 119 вищезазначеного закону: "Працівникам, які призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, гарантується збереження місця роботи, посади і середнього заробітку".

Частина друга ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначає, що в разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії виплата зарплати може бути призупинена до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність. Але це не означає, що не слід нараховувати зарплату, якщо робота виконується, відповідно до спеціальної ст. 10 Закону заробітна плата має виплачуватися на умовах, визначених трудовим договором. Тобто Закон не позбавляє працівників доплат, надбавок, премій та інших гарантій в оплаті праці. Однак інші норми Закону розширюють права роботодавців, що може вплинути на розмір заробітної плати працівників та її отримання [42].

Фундаментальним питанням методології й організації обліку та аналізу витрат на оплату праці присвятили свої роботи багато вітчизняних вчених-економістів, зокрема: Ф. Ф. Бутинець, М. Т. Білуха, Н. І. Дорош, І. К. Дрозд, Г. І. Купалова, М. В. Кужельний, Ю. А. Кузьмінський, В. Г. Швець. Проблеми удосконалення обліку і аналізу оплати праці вивчалися такими науковцями, як: А. Г. Загородній, С. В. Івахненко, Т. В. Микитенко, Є. В. Мних, Т. А. Писаревська, М. М. Ско-пень, Л. К. Сук, В. Д. Шквір. Вагомий внесок у розробку цих проблем внесли також зарубіжні дослідники, як: В. В. Дик, К. Долан, О. В. Ковальова, Е. В. Міхєєва, Г. В. Савицька, Е. Саммерс, П. Форсіф, Е. Л. Шуремов та інші.

В дод. А 9 здійснено огляд спеціальних джерел з обраної проблематики, зокрема проблем мінімальної заробітної плати в Європі присвятив свої публікації Балабановський А.В., фінансовий облік оплати роботи детально розглядає Бутинець Ф.Ф., Ведерніков М.Д. та Веленгура

Ю.М. займалися дослідженням зарубіжного досвіду управління персоналом на підприємствах.

В дослідженнях Гаркавіна Р. та Гопція Р. знаходять відображення розрагунки з оплати роботи та їх особливості у 2022 р. Інструкцію із статистики заробітної\ плати та порядок заповнення основних форм статистичної звітності займався Григорович Н.

Допомогу із тимчасової непрацездатності у своїх публікаціях досліджував Іванкевич В., Циганенко В. Порядок обліку відпуски та її нарахування досліджували Кузнєцов Г., Юріс Л.; проблеми оподаткування заробітної плати знаходять відображення в роботах Кулакова Н.М.; проблеми безробіття досліджувала Канут Н.С.

Аналіз виплатна виплату роботи в своїх навчальних посібниках розглядає Кравченко Л.І. та Савицька Г.В.

Мінімальну заробітну плату та прожитковий мінімум критикує Назарбаєва І., Ковжарова Е., Нагорний В.

Відпускні, лікарняні та декретні в комплексі описує Нагорний В., а також приділяє увагу розмірам соціальної пільги та її динаміку за останні періоди. Онищук В. приділяє увагу у своїх дослідження нормам тривалості робочого часу; Романюха О. досліджує проблеми звільнення роботивників в умовах кризи. Випадки зниження режиму роботи та методику розрахунку за таких умов оплати роботи досліджувала Шаповал О. Значну увагу приділяють науковці проблемам організації охорони роботи на підприємствах, до кола таких науковців належать Жидецький В., Джирелей В., Мальников О.

Провівши загальне дослідження можна стверджувати, що проблематиці даної випускної кваліфікаційної роботи значна увагу приділяється вітчизняними та зарубіжними науковцями, які торкаються різних аспектів та піднімають багато проблемних питань з обліку та

аналізу витрат на оплату праці, особливо дана тематика актуальна зараз, коли багато підприємств стають банкрутами через війну.

Висновки до розділу 1

Провівши дослідження економічних та законодавчих засад обліку та аналізу витрат на оплату праці в умовах воєнного стану нами зроблено такі висновки:

1) Війна кардинально вплинула на всі сфери життя українців, створила шоківі умови для працівників, а підприємствам значні витрати пов'язані із забезпеченням життєдіяльності підприємств;

2) Згідно статті 119 вищезазначеного закону: "Працівникам, які призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, гарантується збереження місця роботи, посади і середнього заробітку";

3) Сучасний ринок праці характеризується браком трудових ресурсів, підприємствам не вистачає працівників, особливо чоловічої статі, що характерно і для досліджуваного будівельного підприємства ТОВ «БУКІНВЕСТ»;

4) Законодавець врегулював питання оплати праці на підприємствах під час дії воєнного стану, підприємства повинні дотримуватися зобов'язань і вчасно виплачувати заробітну плату працівникам, здійснювати перерахунок податку з доходів фізичних осіб та єдиного соціального внеску. Виплати працівникам не можна здійснювати нижче мінімальної ставки, яка у 2023 р. складає 6700 грн.

РОЗДІЛ 2. ОБЛІК ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ БУДІВЕЛЬНО-РЕМОНТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

2.1. Організація обліку оплати праці в ТОВ «БУКІНВЕСТ»

Товариство з обмеженою відповідальністю «БУКІНВЕСТ» (далі – Товариство) засновано згідно установчого договору про створення товариства, затвердженого зборами засновників від 26.06.2000 р., протоколом №2, що визначено в Статуті дод. Б1.

З моменту державної реєстрації Товариство є юридичною особою, повним правонаступником дочірнього підприємства «Плай», реорганізованого шляхом злиття 25.02.2003 №0061.

Найменування товариства: повна назва – Городенківське Товариство з обмеженою відповідальністю «БУКІНВЕСТ»; скорочена назва українською мовою – Городенківське ТОВ «БУКІНВЕСТ».

Досліджуване підприємство знаходиться за адресою: 78100, Україна, Івано-Франківська область, Городенківський район, м. Городенка, вул. Богуна, 123.

Основними цілями діяльності досліджуваного підприємства відповідно до статуту є:

- задоволення попиту населення, підприємств та установ будь-яких форм власності у послугах та продукції Товариства;
- одержання прибутку та використання його в інтересах

Засновників, розвитку та вирішення соціальних потреб колективу Товариства;

- участь у формуванні ринку, вивчення попиту та пропозицій на ньому;
- розвиток маркетингу.

Товариство здійснює такі види діяльності:

- будівництво, реконструкція, ремонт шляхів загального користування, під'їздних та внутрішньогосподарських шляхів;
- благоустрій територій ферм, зерноплощадок, кормових ям, площадок для стояння автотранспорту, лагоустрій об'єктів соціально-культурного та виробничого призначення;
- виготовлення бетонних та залізо-бетонних виробів та інших будівельних матеріалів, деталей, конструкцій та їхня реалізація по договірних цінах;
- виготовлення проектно-кошторисної документації на об'єкти, за виключенням об'єктів включених в план будівництва відділом капітального будівництва.

Товариство несе відповідальність по своїх зобов'язаннях тільки у межах свого майна і не відповідає за майновими зобов'язаннями свої учасників, не відповідає по зобов'язаннях держави, так як і держава не відповідає по зобов'язаннях Товариства. Спори товариства зі своїми учасниками та контрагентами вирішуються у судовому порядку.

Для забезпечення діяльності Товариства створений Статутний фонд в розмірі 56604 (п'ятдесят шість тисяч шістсот чотири) гривні. Вклади у Статутний фонд приймаються у формі грошових внесків у національній та іноземній валюті, будівлями, спорудами, обладнанням, автотранспортними засобами, машинами і механізмами, цінними паперами, іншими майновими правами. Органами апарату управління ТОВ «БУКІНВЕСТ» є:

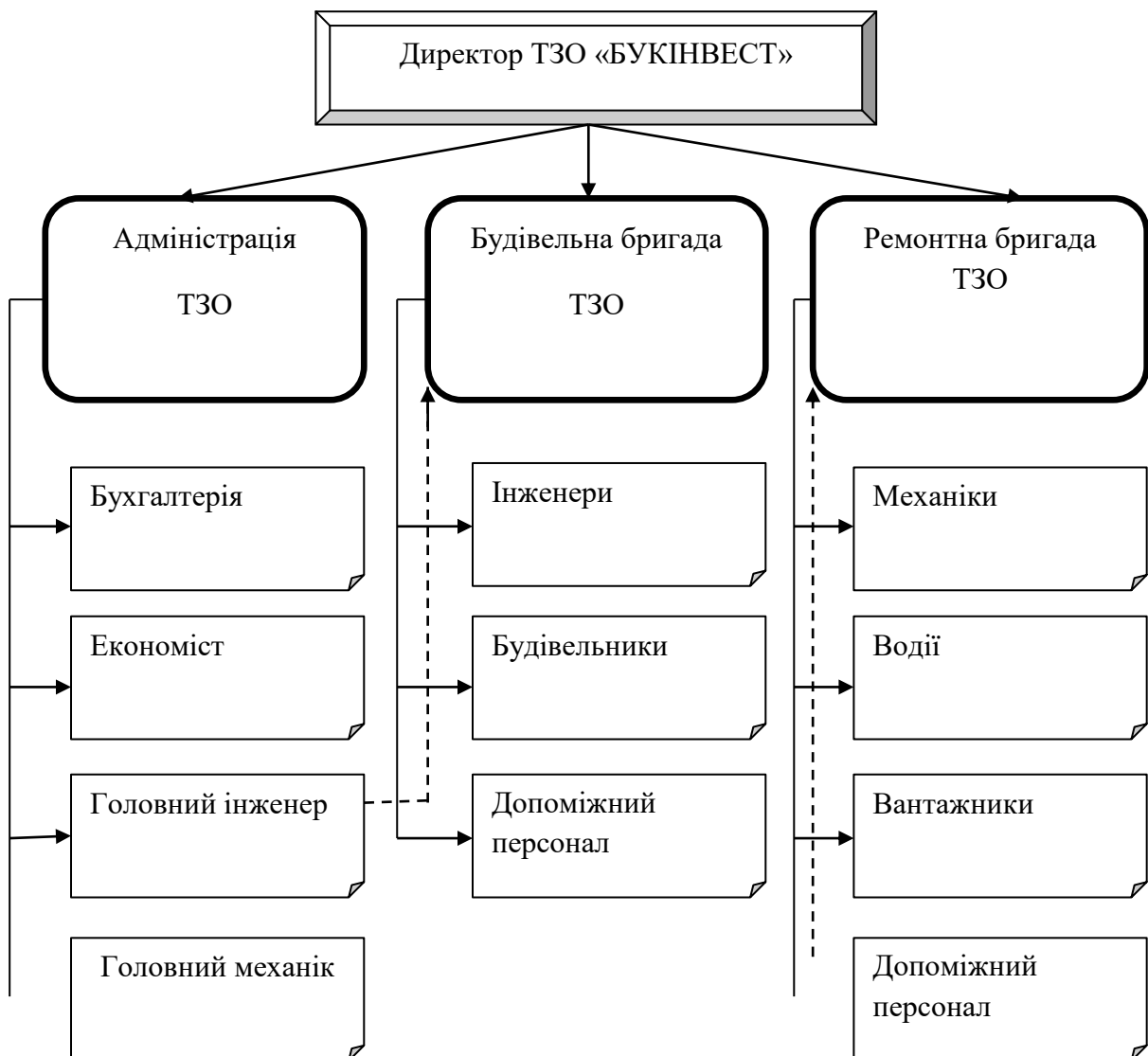
- вищий орган – збори учасників товариства;

- виконавчий орган – в особі голови товариства;
- контрольний орган за діяльністю Голови – Ревізійна комісія Товариства.

Товариства.

Збори учасників складаються з учасників Товариства, що повністю внесли свій вклад в Статутний фонд і вважаються повноважними, якщо на них присутні учасники, що володіють у сукупності більш як 60 відсотків голосів; скликаються 2 рази в рік. Голова товариства є одноособовим виконавчим органом Товариства. Голова обирається зборами учасників строком на 5 років.

Діяльність Товариства припиняється за рішенням зборів учасників, за рішенням суду, господарського суду. Припинення діяльності відбувається шляхом його реорганізації або ліквідації, організаційна структура підприємства наведена на рис.1.1.



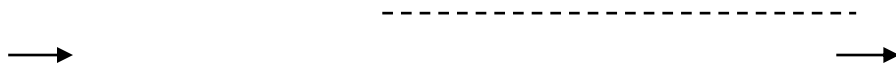


Рис.1.1. Організаційна будова ТОВ «БУКІНВЕСТ»

Облік, звітність та документообіг ТОВ «БУКІНВЕСТ» організовує Голова відповідно до законодавчих актів України. Товариство самостійно веде бухгалтерський облік, сплачує податки в бюджет та інші обов'язкові платежі, подає бухгалтерську і статистичну звітність в порядку, обсягах та строки визначені законодавчими актами України.

Структура апарату управління на ТОВ «БУКІНВЕСТ» повинна бути оптимальною, коли встановлюються раціональні зв'язки при найменшому числі ступенів управління, гнучкою та простою.

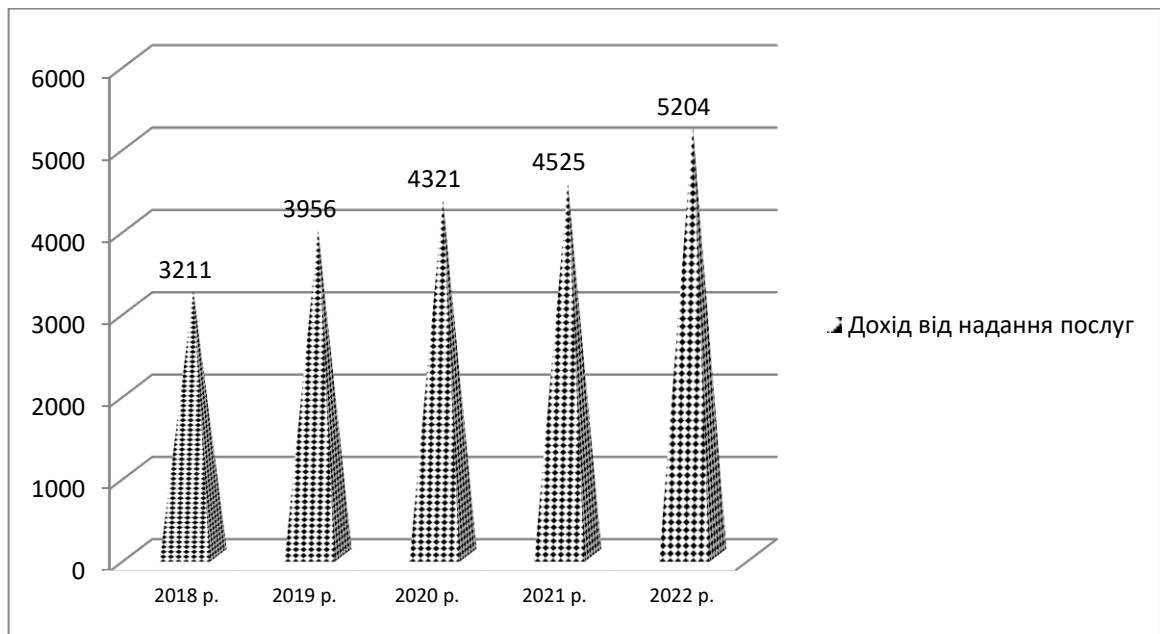


Рис.1.2. Дохід від надання послуг ТОВ «БУКІНВЕСТ» за 2018-2022рр. (тис.грн.)

Для динаміки основних показників діяльності використано фінансову здатність підприємства за 2018 – 2022 роки (дод.Г2 та Д2). Основні показники діяльності товариства наведені в дод.Б1.

Згідно даних дод. Б1 ТОВ «БУКІНВЕСТ» працює прибутково дохід

виручка від надання послуг у 2021 р. склала 4525 тис.грн., у 2022 збільшилась на 679 тис.грн. і зупинився на позначці 5204 тис.грн. (рис.1.2.). ТОВ отримує дохід від надання послуг в розмірі 3771 тис.грн. у 2021 р. та 4337 тис.грн. у 2022 р., відносне відхилення склало 15, 01%.

Негативним для фінансового стану підприємства є збільшення собівартості наданих послуг, яка у 2021 р. склала 3379 тис.грн., у 2022 р. збільшилась на 566 тис.грн., тобто 22.43%. Такі показники вплинули на зменшення валового прибутку за досліджуваній період у 2022 р. відносно 2021 р. на 192 тис.грн., або 48, 97%, (дод.Г1).

Позитивним явищем, яке впливає на кінцевий результат є зменшення адміністративних виплат у 2021 р. їх розмір складав 355 тис.грн., а у 2023 р. 358 тис.грн., тобто збільшились на 3 тис.грн., такий ріст є незначним. Зменшились інші операційні витрати у 2022 р. відносно 2021 на 76 тис.грн., або 44.97%.Збільшення цін на будівельні матеріали та запасні частини сприяли збільшенню матеріальних виплатна ТОВ «БУКІНВЕСТ», зокрема у 2021 р. їх розмір становив 2781 тис.грн., а у 2023 р. збільшився на 756 тис.грн. і склав 3537 тис.грн. у відсотковому співвідношенні це 27, 18%.

Також зросли витрати на виплату роботи у 2022 р. відносно 2021 р. на 15, 06%, що сприяло збільшенню виплатна соціальні заходи на 14, 67%. Продовжуючи дослідження виплатза елементами амортизація у 2022 р. відносно 2021 р. зросла тільки на 1 тис.грн.Основний результат діяльності ТОВ «БУКІНВЕСТ» це – непокритий збиток, який був характерним протягом досліджуваного періоду, в 2021 р. збиток склав 170 тис.грн., а у 2022 р. збільшився до 238 тис.грн., тобто зріс на 40%. В ситуації, що склалася підприємству, яке займається будівництвом та ремонтними роботами, надає машини та обладнання в оренду необхідно швидко реагувати на погіршення фінансових показників, що стає більш актуальним в умовах кризових явищ на Україні та зменшенні купівельної

спроможності юридичних та фізичних осіб. З метою поглиблення оцінки фінансового стану ТОВ «БУКІНВЕСТ» дослідями показник рентабельності, які наведені в дод. Б2. Результатом проведеної оцінки є такі результати, зокрема рентабельність активів у 2022 р. зменшилась на 10.07% у порівнянні з 2021 р. Рентабельність власного капіталу у 2021 р. складала 29.9%, а у 2022 р. зменшилась на 121, 7% та склала 91.8%. Рентабельність наданих послуг у 2021 р. складала -8.31, а у 2022 р. склала -10,3. Рентабельність наданих послуг за операційним прибутком зменшилась на 3.05%, а у 2022 р. сягнула позначки -3.8. Рентабельність наданих послуг за валовим прибутком у 2021 р. склала 10.39%, а у 2022 р. – 6.9%. Таким чином ТОВ «БУКІНВЕСТ» за досліджуваній період є не рентабельним.

Дослідження господарських засобів ТОВ наведено в дод. Б3., свідчить про зменшення вартості необоротних активів у 2019р. відносно 2018 р. на 44,57%, а у 2019р. відносно 2018 р. на 12,9%. Варість оборотних активів у 2020р. відносно 2019 р. збільшилась на 2067 тис.грн., а у 2022 р. відносно 2021 р. зменшились на 1730 тис.грн. Всього активів у 2018 р. було в розмірі 2576 тис.грн., у 2019 р. їх вартість зросла до 3804,2 тис.грн., та у 2022 р. зменшилась до 2027 тис.грн. Динаміка валюти балансу ТОВ «БУКІНВЕСТ» наведена на рис. 1.10.

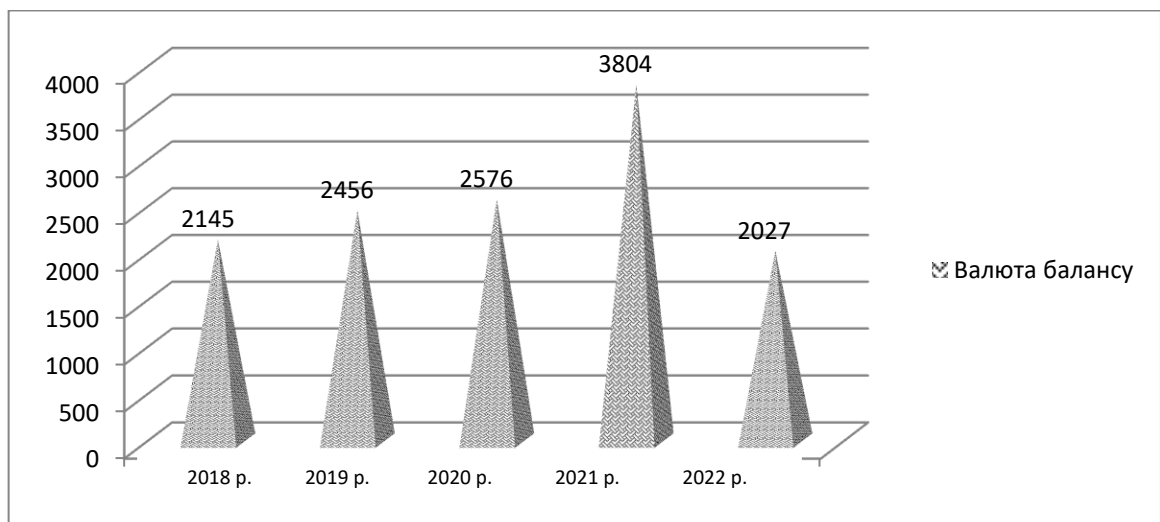


Рис.1.2. Динаміка валюти балансу ТОВ «БУКІНВЕСТ»
за 2018 -2022 рр. (тис.грн.)

У 2021 році спостерігається збільшення майна на 1228,2 тис. грн. (47,68 %). Відбулося збільшення вартості оборотних активів на 2067 тис. грн. (144,75 %); збільшення вартості нематеріальних оборотних активів на 2129,5 тис. грн. (195,75 %) та дебіторської заборгованості на 1506,4 тис. грн. (166,9 %).

У 2022 майно підприємства зменшилось на 1777,2 тис.грн. (46,7%). Відбулося зменшення вартості необоротних активів на 47,2 тис.грн. (145,3%), зменшення основних засобів на 47 тис.грн. (15,4;), зменшення оборотних активів 1730 тис.грн. (49,5%), дебіторської заборгованості на 817,4 тис.грн. (33,9%).

Дослідження джерел формування майна ТОВ «БУКІНВЕСТ» наведено в дод. Б4 свідчить про наступну динаміку в структурі власного капіталу, зокрема вартість власного капіталу у 2020 р. складала 160 тис.грн., у 2021 р. його розмір склав 334.4 тис.грн, а у 2022 р. – 577 тис.грн.

Однак зріс залучений капітал у 2020 р. його розмір склав 2736 тис.грн., у 2021 р. збільшився до 4138.6 тис.грн. та у 2022 р. зменшився до 2604 тис.грн. Результати структурного аналізу показали зменшення питомої ваги власного капіталу та збільшення питомої ваги позикового капіталу у загальній вартості джерел формування майна.

Оцінка ліквідності Балансу (Звіту про фінансовий стан) за 2021 - 2022 рр. по ТОВ «БУКІНВЕСТ» наведено в дод. Б5 дає змогу стверджувати, що Баланс підприємства відрізняється від абсолютно ліквідного, оскільки не виконується перше співвідношення системи нерівностей $A1 > П1$. Крім того підприємство відчуває нестачу найбільш ліквідних активів в сумі 3075,8 тис. грн. та 943 тис.грн., а також надлишок повільно реалізованих активів у 2021р. в сумі 277,2 тис. грн., у 2022 р. –

164 тис.грн. Важко реалізовані активи займають значну частку в сумі 643,6 тис. грн. та 838 тис.грн. у 2022 р. та 2023 р. відповідно.

Коефіцієнтний аналіз ліквідності та платоспроможності ТОВ «БУКІНВЕСТ» за 2022 а 2023 р. відповідно до дод. Б6. Проведені розрагунки показали, що підприємство як у 2022 році так і у 2023 році знаходиться у несприятливому для себе стані у розрізі платоспроможності так як всі показники на кінець року порівняно з початком зменшилися і не задовольняють своїх оптимальних значень. А це означає, що підприємство не може покрити свою заборгованість за рахунок власного капіталу.

Дослідження коефіцієнту автономії у 2021 р. складає -0.08 та у 2022 -0.09, що знаходиться далеко від оптимального значення. Коефіцієнт маневреності на 2019 р. складав 6.79, у 2018 р. зменшився і склав 1.84, та у 2020 р. набув мінусового значення -0.43, відповідно до дод. Б 7. Проведений коефіцієнтний аналіз показав, що всі показники фінансової стійкості підприємства зменшились і не задовольняють свої оптимальні значення. У 2013 році коефіцієнт концентрації позикового капіталу зріс на 0,33 пункти, але він задовольняє оптимальне значення. Отже, можна зробити висновок, що підприємство не залежить від позикового капіталу.

В дод. Б8 здійснено оцінку ділової активності ТОВ «БУКІНВЕСТ», яка свідчить про зменшення середньої вартості активів на 1205 тис.грн. у 2022 р. відносно 2021 р., або 50,8%. Збільшилась середня вартість запасів на 191 тис.грн. у 2022 р. відносно 2021 р. Збільшилась на 191 тис.грн. середня вартість оборотних активів, та зменшилась на 450.5 тис.грн. середня вартість власного капіталу, зросла за досліджувані періоди середня вартість дебіторської заборгованості на 93.4%. З дод. Б8 можна стверджувати, що показники ділової активності погіршилися порівняно з попереднім періодом: оборотність запасів зменшилася на 178,3 %, період одного обороту запасів зріс на 227,8 %, оборотність оборотних активів зменшилась на 0,8 %, оборотність власного капіталу

зменшилась на 91,2 %, період погашення дебіторської заборгованості зріс на 68,2 %, період погашення кредиторської заборгованості зріс на 224,6 %, період операційного циклу зріс на 7,8 %, період фінансового циклу зменшився на 762,9%. Збільшення показників періоду одного обороту вказує на негативний стан підприємства. Відбувається «застій» основних показників, а це негативно впливає на фінансовий результат ТОВ «БУКІНВЕСТ». Підводячи підсумок проведеного дослідження можна зробити загальний висновок, що ТОВ «БУКІНВЕСТ», яке займається наданням будівельних та ремонтних послуг, а також здає машини і обладнання в оренду іншим фізичним та юридичним особам за 2018 по 2022 р. працює збитково. Зокрема спостерігається погіршення показників ліквідності, платоспроможності та рентабельності. У 2022 р. на ТОВ спостерігається пікова криза у порівнянні з останніми звітними періодами. Підприємству рекомендується зменшувати собівартість наданих послуг, активно здійснювати рекламну діяльність з метою запобігання банкрутства, оскільки тенденція що спостерігалася свідчить про її наближення.

Відбір кадрів на ТОВ «БУКІНВЕСТ» здійснюється безпосередньо керівниками підрозділів ТОВ, а саме головними інженерами та механіками, підбір адміністративного персоналу здійснює директор.

Провівши відповідні заходи з відбору кадрів, роботодавець, певним чином, застраховує себе від неефективного виконання обов'язків роботивником.

Основними елементами загального механізму організації оплати роботи на ТОВ «БУКІНВЕСТ» є: моделі формування, форми і системи оплати роботи, нормування та стимулювання роботи роботивників, атестація робочих місць та оцінка умов роботи. Адміністрація ТОВ

«БУКІНВЕСТ» не зможе досягти головної вимоги забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її виплатна одиницю робіт, послуг, якщо всі елементи організації оплати роботи не будуть приведені в єдину систему і забезпечені відповідною достовірною та своєчасною обліковою й аналітичною інформацією.

Але це стає можливим за максимального використання наукових, технічних, організаційно-економічних та соціальних резервів, ускладнення від впровадження яких компенсуються підприємству зростанням маси прибутку і рівня рентабельності, а для найманого робітника – зростанням заробітної плати та підвищенням її купівельної спроможності.

Процес організації оплати роботи на ТОВ «БУКІНВЕСТ» передбачає такі елементи: вибір моделі формування оплати роботи (тарифної, безтарифної чи їх комбінації), форм і систем оплати роботи, загальну схему організації оплати роботи наведено в дод. Г2.

Основним документом, що регулює трудові відносини між робітниками ТОВ «БУКІНВЕСТ» та адміністрацією є колективний договір, згідно якого для адміністративного персоналу застосовується проста погодинна форма оплати роботи, яка нараховується на підставі таблиці обліку робочого часу. Для робітників будівельного підрозділу оплата праці нараховується за колективною (бригадною) формою на підставі наряду-завдання на виконання будівельних робіт, або перевезення вантажів. Для робітників ремонтного відділу виплату роботи нараховують за відрядно-преміальною формою на підставі наряду на виконанні ремонтні роботи.

Напис про відомчу реєстрацію галузевої, регіональної угоди колективного договору зареєстровано в Управлінні роботи та соціального захисту населення від 25 квітня 2005 рік під реєстраційним номером № 7. Відповідно до дод.Ж1. в товаристві початок робочого дня встановлено о 8.00, а закінчення о 17.15., вихідними днями є субота і неділя.

Шляховим робітникам, газоелектрозварювальникам, машиністам шляхо-будівельних механізмів та слюсарям відповідно відповідно дод. №4 до дод.Ж1, безкоштовно надається спецодяг, спецвзуття та запобіжні пристрої, термін експлуатації яких роботівниками встановлено на 1 бо 2 роки.

В колективному договорі також визначено штатний розпис адміністративно-управлінського персоналу, де зазначено найменування посад, кількість, мінімальний розмір посадових окладів. Недоліком даного штатного розпису є його дата це 2005 р., таким чином мінімальний розмір посадових окладів не відповідає вимогам 2023 р., адже відповідно до законодавства мінімальна заробітоквстановлена в розмірі 6700 грн. на цілий 2023 р. без підвищення, що було заплановано на початку року. Для водіїв автомобілів, які працюють на ТОВ встановлені тарифні ставки, відрядні розцінки, усього зареєстровано 14 водіїв.

Наприклад водію Василюк М.Д., який працює на автомобілі марки МАЗ 5511, що зареєстрований за державним номером 43-64ІВА, вантажністю 8,5, встановлена тарифна ставка 22,61, розцінки за тону 1,92 грн., за 1 кілометр 22,58 грн. Тарифна ставка однієї тони перевезення вантажу відрядника становить 32 грн., такі тарифна ставки і розцінки не відповідають законодавству та розміру мінімальної заробітної плати, тому даний список рекомендуємо узгодити з вимогами 2023 р.

Також не відповідають законодавству визначені тарифні ставки робітників товариства наприклад годинна ставка робітника І розряду складає 51,92 грн., а VI розряду 53,44 грн., тобто всього є 6 розрядів по робітниках, їх середньомісячна заробітокв робітників І розряду визначена у розмірі 5298,02 грн., а VI розряду 5534,04 грн.

Тарифні ставки робітників майстерні, механізатори, слюсарі, токарі та газоелектрозварювальники залежать також від розряду, яких

налічується в ТОВ - 9., розміри тарифів тако не відповідають законодавству.

Працівників приймають на роботу відповідно до укладеного контракту, адміністрація гарантує роботивникам надання вільного часу для медичного огляду, вирішення побутових проблем без проведення будь-яких відрахувань із зарплати. Термін дії договору встановлено до 1 січня 2023 р., договрі підписали В.В.Симчич – це голова Городенківського ТОВ та О.В. Данилюк – голова профкому досліджуваного підприємства.

Дослідження колективного договору дод. Ж1, свідчить про втрату терміну його дії, а розміри посадових окладів та тарифних ставок не відповідають законодавству, з метою запобігання порушення організації оплати роботи на підприємстві рекомендуємо прийти нову редакцію Колективного договору станом на 2023 р. Рекомендуємо для оновлення редакції колективного договору залучити комісію в складі 3-х чоловік: шляхового майстра Тригубяк П.В., механіка Василика П.І та шляхового роботивника Павлюка Ю.М щодо ведення переговорів про закінчення колективного договору.

Відповідно до Колективного договору за сумлінне виконання своїх обов'язків, перевиконання планів, термінів будівництва чи ремонту, швидка здача в експлуатацію об'єктів передбачені премії, однак через скрутне фінансове становище за останні три роки нарахування премій не здійснювалось. На державні свята Новий рік та Паску адміністрація ТОВ «БУКІНВЕСТ» стимулює роботивників цінними подарунками у розрахунку на кожного роботивника 1000 грн.

Розробка та функціонування тарифних та безтарифних моделей оплати роботи ґрунтується на нормуванні роботи. Зауважимо, що за почасової форми оплати роботи особливою умовою отримання заробітку за відпрацьований час має бути виконання певного обсягу роботи шляхом встановлення і контролю виконання нормованого завдання.

На практиці ТОВ «БУКІНВЕСТ» встановлено нормування за двома об'єктами. При тарифній системі заробітня плата встановлюється до початку виробничого процесу і враховує витрати роботи, отже об'єктом нормування є трудовитрати. Відповідно, встановлюють норми часу, виробітку, обслуговування, якості тощо. А при формуванні безтарифної моделі – враховує кінцеві результати. Значить об'єкт нормування – результат роботи колективу (колективні системи преміювання) чи окремого робітника (контрактна система, комісійна система, система за «плаваючими ставками»).

Прийняття на роботу в ТОВ здійснюється на підставі заяви робітника і відповідного наказу директора (дод.Ж4), який має номер №4-к. Наприклад згідно даного наказу на підставі заяви прийнято на роботу Клочаного Б.І водієм з 18 квітня 2023 р. з визначенням відрядної форми оплати роботи, також прийнято Шабана Ю.М., та інших робітників. В наказі також зареєстровано звільнення Танського О.А. згідно ст.38 КЗпП України за власним бажанням.

Відповідальним за ведення бухгалтерського обліку виплатна виплату роботи є головний бухгалтер, що визначено в посадовій інструкції головного бухгалтера, яка затверджена 3 березня 2023 р. (дод. Ж6). Посадову інструкцію узгоджено із заступником Городенківського ТОВ Осадчуком В.В., головою профспілкового комітету Данилюк О.В. та з інструкцією ознайомлений головний бухгалтер Романиця Н. В.

Наказом №2 по ТОВ від 03.01.2022 р. затверджено уповноважених осіб на підписання податкових накладних та інших первинних документів в тому числі і з обліку оплати роботи. Контроль за виконання даного наказу дод. Ж7 за собою залишає голова В.В. Симчич.

2.2. Документообіг з обліку виплат працівникам, утримання та нарахування на заробітну плату по ТОВ «БУКІНВЕСТ»

Дослідження типових форм первинного обліку оплати роботи, зокрема: П-1, П-2, П-3, П-4, П-5, П-6, П-7 не виявило відхилень від вимог законодавства України.

Якщо роботивник 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 роботивник 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 реєструються відповідні зміни.

Загальна схема документообігу обліку особового складу наведена в дод. ГЗ. Нарахування заробітної плати здійснюються по кожному роботивникові ТОВ, а потім складається зведена відомість по: адміністративному персоналу, мехінкам, водіям та будівельних бригадах.

Згідно з Кодексом законів про працю (ст 74), роботивники ТОВ, мають право на щорічну основну та додаткові відпустки зі збереженням на їх період місяця роботи (посади) і середнього заробітку [18].

Законом України від 15.11.96 р. №504/96-ВР “Про відпустки” (ст.4) установлюються такі види відпусток: щорічні основна і додаткова відпустки;

- ◆ додаткова відпустка у зв'язку з навчанням;
- ◆ творча відпустка;
- ◆ соціальні відпустки;
- ◆ відпустка без збереження заробітної плати [34].

Роботивники ТОВ «БУКІНВЕСТ» мають право на відпустку терміном 24 календарні дні, оданк згідно з наказу №12-К (дод. Ж8) з

ініціативи директора роботивникам надаються відпустки терміном на 28 календарних днів, тобто з додаванням п'яти календарних днів.

Для розрахунку сум відпускних виплат роботивникам використовується середня заробітня плата, що визначається відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. №100 (зі змінами і доповненнями).

Наприклад у відпустку іде Бойчук Л.В., тривалість його відпустки складає всього 24 календарні дні, сумарний заробіток за 12 місяців становить 130003,63 тис.грн. Протягом року механік перебував у відпустці без збереження заробітної плати 10 календарних днів.

Розрахуємо середній заробіток за цей період: $130003,63 / (365 - 10) = 366,20$ грн.

Сума відпускних Бойчук Л.В. дорівнює $(36,62 \times 24) = 8788,11$ грн.

Роботивнику, який відпрацював на підприємстві менше одного року, середня заробітня 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.

Нарахування допомоги по тимчасовій непрацезданості нараховується на підставі Листка непрацездатності дод. Ж9. Наприклад по роботивнику Шавронській С.С. Згідно листка непрацездатності Серії АГЕ №144399 Шавронський С.О. не працював з 8.04.2023 р. по 19.04.2023 р., йому призначено відповідно до відпрацьованого стажу розмір допомоги у 100% за 10 календарних днів.

Нарахування лікарняних здійснюється головним бухгалтером Ромницею Н.В. на підставі довідки про зарплату до листка непрацездатності (дод. Ж10). В довідці визначається розрахунковий період, кількість відпрацьованих днів за 6 місяців встановлено в 127 днів,

сума фактичного заробітку за 6 місяців 37697,42 грн, та визначений середньоденний фактичний заробіток 362,64 грн. Перших п'ять днів хвороби відшкодовується Шавронському С.С. за рахунок виплат підприємства, а ще п'ять днів хвороби за рахунок Фонду соціального захисту населення, така допомога визначена Романицею Н.В. за період з 08.04.2023 по 12.04.2023 за п'ять днів, процент допомоги 100%, розмір денної допомоги 362,64 грн., сума допомоги складе 3313,21 грн 21 копійку.

Разом із сформованою довідкою та копією листа з непрацездатності до Фонду соціального страхування передається і протокол під №8 засідання комісії із соціального захисту від 22 квітня 2023 р. (дод. Ж11). Згідно вищезначеного документу на засіданні присутні голова комісії Данилюк О.В., заступник голови Осадчук В.В., члени комісії Романиця Н.В. та Романків Р.П.

Розглянувши звернення та документи Шавронського С.С. про призначення матеріального забезпечення та надання соціальних послуг застрахованим особам, комісія із соціального страхування вирішила призначити допомогу по тимчасовій непрацездатності робітвинуку за страховим свідоцтвом № 2325424751.

В кінці протокол засвідчується підписами усіх членів засідання по протоколу 8 (дод.Ж11).

Вищезазначений перлік документів разом із заявою-розрахунком (дод.Ж12) направляється до Снятинської міжрайонної дирекції Івано Франківського обласного відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності Курилюку П.І.

В заяві-розрахунку виражається прохання на здійснення фінансування для надання матеріального забезпечення застрахованій особі в сумі 3313,21 грн.

Із заробіної плати роботивників ТОВ здійснюються обов'язкові утримання відповідно до законодавства.

Єдиний внесок (ЄСВ) регулюється ЗУ від 08.07.10. № 2464 "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" (надалі - ЗУ № 2464) та Наказом Міністерства доходів і зборів України від 09.09.2013 р. № 454 "Про затвердження Порядку формування та подання страхувальниками звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" (надалі - Наказ № 454).

Максимальний розмір внеску для підприємців - не більше, ніж внесок, нарахований 22%. Із зарплати робітників як і раніше утримуються 18%. Нараховується ЄСВ на зарплату за ставками в залежності від класу ризику.

Нарахування та утримання із зарплат працівників потрібно сплатити в день отримання авансу або зарплати. Якщо вони все ще не виплачені, то внесок сплачується не пізніше 20 числа наступного місяця.

Утримання податку з доходів фізичних осіб здійснюють з врахуванням соціальної пільги, яка у 2023 р. визначена у розмірі 1342 грн., для категорії роботивників, які працюють в ТОВ «БУКІНВЕСТ».

Наприклад здійснено утримання і нарахування із заробітної плати Випасняк І.П. за жовтень 2022 р. Розмір нарахованої заробітної плати роботивника склав 17000 грн. визначимо ПДФО .

$$17000 \times 18\% = 3060 \text{ грн.}$$

Військовий збір склада 1,5%:

$$17\ 000 \times 1,5\% = 255 \text{ грн.}$$

$$\text{Сума до виплати: } 17000 - 3060 - 255 = 13685 \text{ грн.}$$

Утримання єдиного соціального внеску здійснено в межах групи ризику.

За рахунок виплат ТОВ «БУКІНВЕСТ» здійснено нарахування ЄСВ за ставкою 22% Випасняку І.П.:

$$17000 \times 22\% = 3740 \text{ грн.}$$

Видачу заробітної плати роботивникам ТОВ «БУКІНВЕСТ» здійснюють на підставі Відомості на видачу заробітної плати роботивникам дод. Ж.13.

Облік оплати роботи в ТОВ автоматизований частково програмою «Акцент» версія 7.4. Основними рахунками для обліку оплати роботи в ТОВ «БУКІНВЕСТ» є 661.1 рахунок «Розрагунки з оплати роботи», для здійснення утримань і нарахувань єдиного соціального внеску використовують рахунок 65 «Розрагунки за соціальним страхуванням», для обліку сплати податку з доходів фізичних осіб використовують рахунок 641.1 «Розрагунки за податками і платежами» відповідно до даних Головної книги ТОВ «БУКІНВЕСТ», дод. Ж14.

Дослідження кореспонденції рахунків з обліку оплати роботи в ТОВ «Шяховик» у порівнянні з рекомендаціями Міністерства фінансові України та Планом рахунків бухгалтерського обліку наведено в дод. Б 9. За результатами дослідження можна сказати, що на досліджуваному підприємстві використовують кореспонденцію рахунків відповідно до рекомендацій законодавця.

2.3. Облік витрат на оплату праці в ТОВ «БУКІНВЕСТ»

На сьогоднішній день, головним напрямом обліку виплат на оплату праці є забезпечення керівництва ТОВ «БУКІНВЕСТ» своєчасною інформацією для прийняття відповідних управлінських рішень щодо найбільш ефективного використання наявних трудових ресурсів. Для вдосконалення управління витратами на плату праці системою розрахунків

з працівниками необхідно використовувати нові методи управління і сучасні технічні засоби побудови різних інформаційних систем, які б забезпечили: збір даних про трудовитрати для правильної їх оцінки за прийнятими системами оплати роботи і стимулювання та вимогами законодавства; точне їх урахування у собівартості окремих операцій чи послуг, накладних витратах підприємства; здійснення оперативного контролю за рівнем виплатна виплату роботи з метою підвищення їх питомої ваги у собівартості послуг і загальних витратах підприємства та скорочення непродуктивних виплат; відслідковування коефіцієнту співвідношення заробітної плати і продуктивності роботи; планування та регулювання ФОП.

Забезпечити надання необхідної об'єктивної та достовірної інформації призначена система бухгалтерського обліку. Бухгалтерський фінансовий облік жорстко законодавчо регламентований, не враховує специфічних особливостей підприємства і не здатний у повній мірі своєчасно задовольнити інформаційні потреби керівництва. Він зорієнтований на зовнішніх користувачів і надає інформацію про реальні факти, на які вже неможливо вплинути.

Управлінський облік потребує даних, аналіз яких дозволяє оперативно впливати і контролювати використання фонду оплати роботи та трудових ресурсів, визначати стратегію і перспективи розвитку системи трудових відносин. Надати таку інформацію може тільки управлінський облік, який відповідно до ст. 1 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» визначений терміном «внутрішньогосподарський (управлінський) облік» [31]. Крім того, зазначено, що система і форми управлінського обліку розробляються керівництвом підприємства, виходячи із внутрішніх потреб управління.

Досягнення вказаних цілей та виявлення шляхів ефективного використання трудових ресурсів можливе за умов чітко налагодженого

управлінського обліку і належного інформаційного забезпечення керівництва для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, оснований на дієвих механізмах планування, контролю, аналізу і мотивації. В зарубіжній та вітчизняній науковій літературі йдеться про відсутність регламентації методології та організації управлінського обліку. Це ускладнює процес його впровадження в Україні поряд з іншими причинами: відсутність серед вітчизняних економістів чіткого уявлення про сутність та інструментарій управлінського обліку та спеціалістів-практиків, спроможних організувати його систему на підприємстві, недосконалість організаційної структури вітчизняних підприємств та неможливість створити потужну комп'ютеризовану систему управління.

Управлінський облік організовується за загальними принципами, але враховуючи внутрішні потреби керівництва підприємства.

Витрати на виплату роботи основних робітників (будівельників, штукатурів, водіїв, механізаторів, а в окремих випадках ремонтних робітників), зайнятих виконанням окремих видів будівництва, безпосередньо включаються до собівартості відповідних об'єктів калькулювання.

Основну частину вхідної інформації про витрати на виплату роботи система управлінського обліку отримує з рахунків фінансового обліку, в якій певне місце відводиться рахункам обліку витрат.

У межах інтегрованої системи обліку, яка застосовується в ТОВ «БУКІНВЕСТ» витрати на виплату роботи накопичуються на рахунках обліку виплат за функціональною ознакою: 23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут» 94 «Інші витрати операційної діяльності. При їх відображенні в системі рахунків перевірено їх відповідність положенням Інструкції № 5 щодо складу ФОП і виплат, виключених з нього на ТОВ «БУКІНВЕСТ», відхилень не виявлено.

До виплатна виробництво і збут, загальновиробничих й адміністративних витрат, виплатна капітальні інвестиції, дослідження і розробки та тих, що є складовою первісної вартості запасів правомірно включати лише витрати роботивникам, що входять до складу ФОП.

Схема обліку витрат на оплату праці в ТОВ «БУКІНВЕСТ» наведена в дод.Г4. Сучасним бухгалтерським законодавством не передбачено поняття фонду матеріального заохочення, яке і не застосовується на досліджуваному підприємстві. Відповідно, усі витрати роботивникам, пов'язані з фінансуванням їхніх особистих потреб (вихідна допомога, цільова й благодійна матдопомога, оплата навчання інші) доцільно відображати у складі інших виплатоопераційної діяльності, так як вони безпосередньо не пов'язані з виконанням трудової функції, визначеної у трудовому договорі, хоча й передбачені законодавством про працю та соціальне страхування.

Для їх обліку у робочому плані рахунків окремо ТОВ «БУКІНВЕСТ» необхідно передбачити субрагунки другого порядку до рахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності» – 9491 «Витрати на виплату часу непрацездатності за рахунок підприємства» та 9492 «Витрати на інші витрати роботивникам».

Процес управління трудовими ресурсами і витратами, пов'язаними з оплатою роботи послідовно відображає процедура їх обліку – від обліку робочого часу до врахування у собівартості перевезень та накладних витратах ТОВ «БУКІНВЕСТ» (дод.Г6).

Для розрахунку витрат на оплату праці необхідна інформація про час присутності і невиходи на роботу роботивників, наднормово відпрацьований час, тарифних ставках оплати роботи, відрядних розцінках, посадових окладах, системах преміювання, яку бухгалтерія отримує з відповідних підрозділів підприємства.

Методика формування ФОП в ТОВ залежить від прийнятих систем

оплати роботи й стимулювання, враховуючи вимоги трудового законодавства щодо окремих виплат роботивникам (дод. Гб), так як на досліджуваному підприємств використовують і погодинну і відрядну форму оплати роботи.

Діяльність будь-якого підприємства , установи чи організації пов'язана із понесенням певних витрат, величина, доцільність та виправданість яких залежить, як від організації менеджменту на підприємстві, так і від досконалості та відповідності вимогам чинного законодавства бухгалтерського обліку .

Значну питому вагу в таких витратах підприємства під час здійснення господарської діяльності займають витрати на виплату роботи персоналу . Адже відомо, що для досягнення кінцевої мети діяльності - отримання прибутку чи виконання покладених функцій (для неприбуткових установ чи організацій) , необхідно, в першу чергу, задіяти трудові ресурси .

Отже, витрати на виплату роботи на ТОВ «БУКІНВЕСТ» можна розглядати як складову витрат, що відносяться до певного виду діяльності. Тобто оплата праці здійснюється як роботивникам виробництва, тобто основної діяльності, так і роботивникам відділу збуту, чи роботивникам управління підприємством. Тому, відповідно, і витрати на виплату роботи будуть відноситись до виробничих витрат, виплатна збут чи адміністративних витрат. Витрати на виплату роботи, 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 виплату службових відряджень персоналу цехів, дільниць тощо).

Витрати на збут містять в собі витрати на виплату роботи та комісійні винагороди продавцям, торговим агентам та роботивникам підрозділів, що забезпечують збут.

Витрати на службові відрядження і утримання апарату управління підприємством та інші загальногосподарського персоналу відносяться до адміністративних виплат ТОВ «БУКІНВЕСТ». Для обліку кожного з цих видів виплат використовуються різні рагунки на ТОВ.

Якщо ж розглядати витрати на виплату роботи як окремий елемент виплат без огляду на те, до якого виду діяльності вони відносяться, то до їх складу включатиметься заробітня плата за окладами та тарифами, премії та заохочення, матеріальна допомога, компенсаційні витрати, оплата відпусток та іншого невідпрацьованого часу, інші витрати на виплату роботи роботивників всього підприємства чи установи в цілому.

Відповідно до НП(С)БО 16 "Витрати", витрати на виплату роботи відображаються в бухгалтерському обліку водночас із зменшенням активів або збільшенням зобов'язань [49]. Нарахована заробітня плата збільшує суму зобов'язань, які зменшують власний капітал. Тому важливо, щоб витрати на виплату роботи були достовірно оцінені згідно із затвердженими нормами виробітку, розцінками, посадовими окладами за фактично відпрацьований час.

Згідно НП(С)БО 16 "Витрати", витрати на виплату роботи в ТОВ поділяються на: адміністративні, загальновиробничі та витратрати, які піщди на виробництво [49]. Підставою для записів по дебету рахунка 92 "Адміністративні витрати" є: відомості з нарахувань заробітної плати адміністративного персоналу, платежів, нарахувань на заробітну плату в ТОВ «БУКІНВЕСТ».

По дебету рахунка 23.1. «Основне виробництво», відображаю витрати на виплату роботи роботивників, які здійснюють будівництво, а також перевезення вантажів. По дебету 23.2. «Допоміжне виробництво» в ТОВ

«БУКІНВЕСТ» відображають витрати на виплату роботи, які займаються ремонтними роботами.

Для обліку виплатна виплату роботи головним інженерам та механікам використовують рахунок 91 «Загальновиробничі витрати», по дебету данного рахунка відображають визнання виплатТОВ. Кредитують вищезазначені рагунки з рахунком 66 «Розрагунки з персоналом», по якому в ТОВ відкривають субрагунки другого порядку 661.1. «Оплата праці роботивникам виробництва», 661.2. «Оплата праці загальногосподарским роботивникам» та 661.3. «Оплата праці адміністративному персоналу».

Для обліку операцій з оплати роботи в ТОВ «БУКІНВЕСТ» використовує рагунки класу 9, як було виявлено у процесі дослідження регістрів та Головної книги.

Кореспонденцію рахунків, які використовують на підприємстві зображені в дод. Г6

Висновки до розділу 2

Проведені дослідження організації обліку витрат на оплату праці на ТОВ «БУДТОРГІНВЕСТ» дозволило зробити наступні висновки:

1) Досліджуване підприємство засноване у 2000 р., основним видом діяльності якого є будівництво, ремнтні роботи, виготовлення бетонних конструкцій, а також їх реалізація;

2) Дохід від надання послуг та реалізацію за досліджуваний період з 2018 р. по 2022 р. зростав, паралельно зростала і собівартість виготовленої продукції, найкращі показники зафіксовано у 2021 р. коли був найбільший фінансовий

результат, закуплено нові основні засоби у вигляді автотранспортного обладнання для будівельних робіт, валюта балансу збільшилась на 30%. У 2022 р. показники погіршилися і основним фактором який на це вплинув був військовий стан і мобілізації більшої частини працездатного чоловічого складу колективу ТОВ «БУКТРГІНВЕСТ»;

3) Облік на ТОВ автоматизовано програмою «АКЦЕНТ», підприємство використовує первинні документи, реєстри та рахунки для обліку витрат і оплати праці відповідно до діючого законодавства, відхилень при вивченні обліку не виявлено;

4) На підприємстві застосовують відрядну і погодинну форму оплати праці, залежно від того чи це є виробничий персонал, чи адміністративний персонал чи торговий персонал, також дотримуються розміру мінімальної заробітної плати не зафіксовано меншу суму виплат, вчасно перераховують ПДФО та ЄСВ до відповідних фондів.

РОЗДІЛ 3. ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ І УДОСКОНАЛЕННЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1. Інтегрована система оцінки виплатна виплату роботи ТОВ «БУКІНВЕСТ»

Економічний аналіз оплати роботи все частіше стає визначальним при оцінці ефективності діяльності підприємства. Керівництву фірми чи

організації часто необхідно швидко отримати достовірну інформацію про динаміку зміни середньої заробітної плати, співставлення темпів зростання зарплати й продуктивності роботи, аналіз впливу факторів на розмір фонду оплати роботи, інші аналітичні дані, пов'язані з оплатою роботи.

Деякі вчені детально описують застосування окремих методів для різних господарських структур і видів економічної діяльності. Зокрема, Т.Г.Мельник вивчає аналіз оплати роботи на прикладі вищих навчальних закладів, О.А.Петрик висвітлює застосування методів на підприємствах промисловості будівельних матеріалів; а О.В. Цуканова на підприємствах роздрібною торгівлі.

Мета аналізу витрат на оплату праці полягає у дослідженні інтригованих схем аналізу ефективності здійснення виплатна виплату роботи у поєднанні з їх продуктивністю для підприємства.

Спочатку визначимо завдання аналізу, які потрібно вирішувати для аналізу оплати роботи на будь-якому підприємстві. Відомо, що при аналізі використання робочої сили підприємства всі показники об'єднують в 2 групи, а саме: рівень використання та оплати роботи. Таким чином постановка завдання в значній мірі залежить від вибору універсальних показників оплати роботи для підприємств будь-яких форм власності й господарювання. Виходячи з цього слід вибрати такі структурно-логічні блоки аналітичних процедур і *завдань*:

- аналіз складу, структури, середнього розміру заробітної плати;
- вивчення динаміки співвідношення середньої заробітної плати й продуктивності роботи;
- аналіз зміни фонду оплати роботи, визначення факторів, які спричинили його зміну;
- визначення ефективності використання фонду оплати роботи;

- дослідження стохастичних зв'язків між оплатою роботи й сукупністю чинників, які впливають на неї;
- визначення розміру виплатна виплату роботи підприємства.

Відомо, що для аналізу оплати роботи на підприємстві використовується різні методи економічного аналізу.

Узагальнивши та критично осмисливши їх, нами відібрані основні, які найкраще дозволяють реально оцінити ситуацію, і доступні для застосування й сприйняття роботивниками економічних служб. До них належать:

1) традиційні статистичні методи: абсолютні, відносні, середні показники; групування; порівняння; табличний; графічний; ряди динаміки. 2) економіко-математичні методи: індексний, елімінування (абсолютних, відносних різниць і ланцюгових підстановок); інтегральний; логарифмічний; кореляційний; регресійний; логічні (евристичні) методи: соціологічне опитування.

Аналіз оплати роботи необхідний для прийняття управлінських рішень, отримання достовірної й повної інформації про середній заробіток роботивників підприємства, його зміну під впливом факторів, також для виявлення вказаних резервів першим чином необхідно проводити оперативний аналіз та діагностику у напрямках удосконалення структури трудових ресурсів.

В дод. Г7. наведена інформаційна база аналізу виплатна виплату роботи. Особливу увагу необхідно приділити на тенденції змін професійного і кваліфікаційного складу робітників. Кваліфікаційний склад вивчається за показниками освіти, стажу роботи, тарифних розрізів, які застосовують на досліджуваному підприємстві.

Для аналізу руху робочої сили і забезпеченості нею підприємства обчислюються в динаміці показник наведені в дод. Г 8.

У процесі проведення оцінки виплатна виплату роботи доцільно визначити вплив факторів на фонд оплати роботи будівельно-ремонтного господарства за такими методами.

При використанні цих методів результат розрахунку впливу факторів не залежить від їх послідовності розташування, що забезпечує високу точність. Вплив середньоспискової чисельності й середньомісячної заробітної плати на фонд оплати роботи для описаної вище моделі можна описати за допомогою наведених нижче формул.

Логарифмічний метод:

$$\Delta \Phi ОП_{\text{ч}} = (\Phi ОП_1 - \Phi ОП_0) \cdot \frac{\lg \frac{\text{ч}_1}{\text{ч}_0}}{\lg \frac{\Phi ОП_1}{\Phi ОП_0}} \quad (3.1)$$

$$\Delta \Phi ОП_{\text{з}} = (\Phi ОП_1 - \Phi ОП_0) \cdot \frac{\lg \frac{\text{з}_1}{\text{з}_0}}{\lg \frac{\Phi ОП_1}{\Phi ОП_0}} \quad (3.2)$$

Інтегральний метод:

$$\Delta \Phi ОП_{\text{ч}} = \frac{1}{2} (\text{ч}_1 - \text{ч}_0) \cdot (\text{з}_1 + \text{з}_0); \quad (3.3)$$

$$\Delta \Phi ОП_{\text{з}} = \frac{1}{2} (\text{з}_1 - \text{з}_0) \cdot (\text{ч}_1 + \text{ч}_0); \quad (3.4)$$

Отримані логарифмічним та інтегральним методом дані загалом показують однаковий вплив факторів на фонд оплати роботи у порівнянні з методами абсолютних та відносних різниць. У той ж час необхідно вказати, що вплив домінуючого фактора зменшується за рахунок збільшення іншого фактора.

Для аналізу помісячного розміру виплатна виплату роботи використаємо в роботі метод ланцюгових підстановок на другому етапі дослідження. Нижче наведені формули для розрахунку:

$$\Phi ОП_0 = \bar{C}_0 * \bar{D}_0 * \bar{B}_0 \quad \text{-фонд зарплати в базисному періоді;} \quad (3.5)$$

$$\Phi ОП_1 = \bar{C}_1 * \bar{D}_1 * \bar{B}_1 \quad \text{-фонд зарплати в звітному періоді;} \quad (3.6)$$

Зміна ФОП під впливом зміни середньоспискової чисельності:

$$\Delta \Phi ОП_ч = \Delta Ч \bar{D}_0 \bar{B}_0 = \bar{C}_1 * \bar{D}_0 * \bar{B}_0 - \bar{C}_0 * \bar{D}_0 * \bar{B}_0; \quad (3.7);$$

Зміна ФОП під впливом зміни середньої кількості днів:

$$\Delta \Phi ОП_д = \bar{C}_1 \Delta \bar{D}_0 \bar{B}_0 = \bar{C}_1 * \bar{D}_1 * \bar{B}_0 - \bar{C}_1 * \bar{D}_0 * \bar{B}_0; \quad (3.8);$$

Зміна ФОП під впливом зміни середньоденної зарплати:

$$\Delta \Phi ОП_з = \bar{C}_1 \bar{D}_1 \Delta \bar{B} = \bar{C}_1 * \bar{D}_1 * \bar{B}_1 - \bar{C}_1 * \bar{D}_1 * \bar{B}_0; \quad (3.10);$$

Загальна зміна ФОП:

$$\Delta \Phi ОП = \Phi ОП_1 - \Phi ОП_0 = \Delta \Phi ОП_ч + \Delta \Phi ОП_д + \Delta \Phi ОП_з \quad (3.11).$$

На третьому етапі аналізу здійснено оцінку ефективності використання виплатна виплату роботи у розрахунку з обсягом будівництва, чи масою перевезених вантажів.

На четвертому етапі здійснено дослідження стохастичних (ймовірностних) зв'язків між оплатою роботи й сукупністю чинників, які впливають на неї.

Наведені структурні частини аналітичного блоку аналізу оплати роботи за результатами дослідження необхідні для більшості підприємств,

хоча для обліковців та економістів їх кількісний та функціональний склад може змінюватися.

Розробка аналітичного блоку в автоматизованих облікових системах значно прискорить прийняття управлінських рішень, дозволить оперативно проводити моніторинг та аналіз заробітної плати, а також визначати чинники, які на неї впливають.

Досліджуючи аналітичну систему виплатна виплату роботи в ТОВ «БУКІНВЕСТ» на першому етапі необхідно відповідно до вищезазначеної схеми оцінити динаміку показників руху робочої сили на підприємстві.

Проведене дослідження наведено в дод. Г9 свідчить про зменшення кількості службовців та робітників. Це зумовлюється тим, що зменшилась кількість замовлень на 2022 рік та дохід від реалізації у 2022 році. Оцінка показника обороту кадрів з прийому в ТОВ свідчить, що у 2019 р. відносно 2018 р. показник зменшився на -0,08, у 2020 р. відносно 2019 р. збільшився на 0,18, у 2019 р. відносно 2018 р. знову зменшився на 0,14 од. і в 2022 р. відносно 2021 р. збільшився на 0,34.

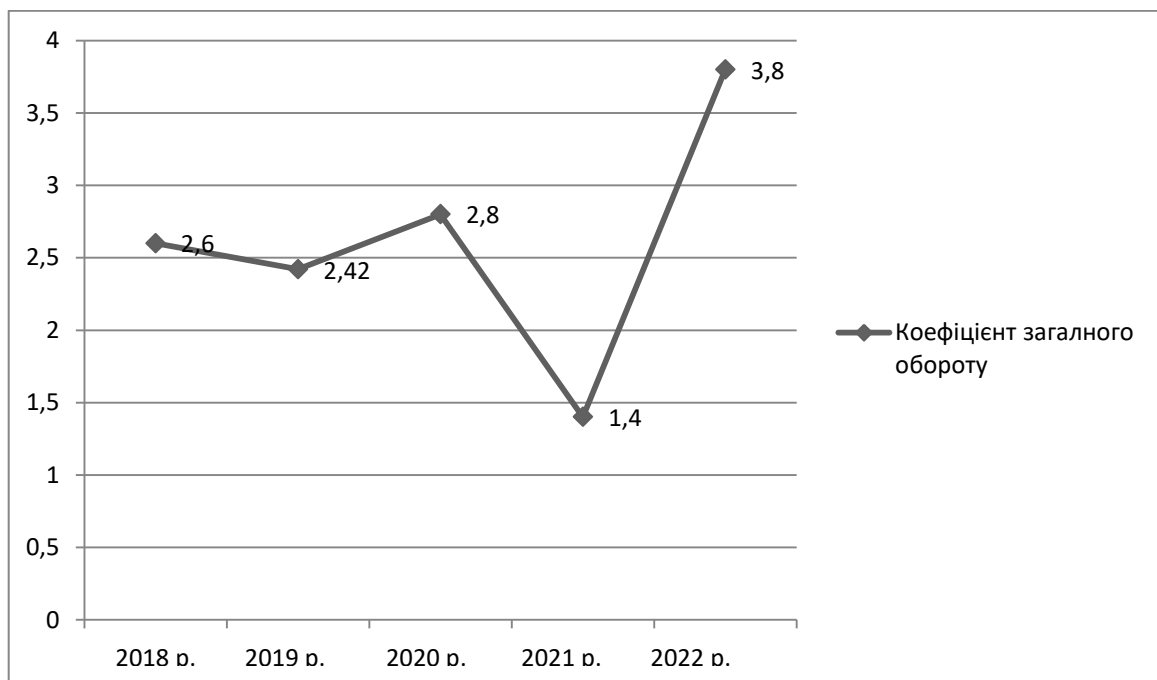


Рис.3.1. Динаміка коефіцієнту загального обороту персоналу ТОВ «БУКІНВЕСТ» за 2018-2022 рр. (од.)

Показник обороту кадрів по вибуття в 2018 р. склав 1,5 од., у 2019 р. 1,4 од., у 2020 р. 1,6 од. та у 2021 р. 0,32 од., а у 2022 р. 2,4 од.

Загальний оборот кадрів з дод. Г 9 склав у 2018 р. 2,6 од. у 2019 р. – 2,42 од. , у 2020 р. -2,8 од., та у 2021 р. 1,4 од., і у 2022 р. – 3,8 од. Коефіцієнт плинності кадрів у 2018 р. відносно 2019 р. зменшився на 0,1, у 2021 р. відносно 2020 р. на 0,2, у 2019 р. відносно 2018 р. відносно 2020 р. зменшився на 1,28 та у 2022 р. відносно 2021 р. збільшився на 2,08, (рис.3.1.).

Дослідження вищезазначених показників здійснено на підставі статистичних форм звітності 1 – ПВ Підприємство річна за 2018-2022 рр., а також власних спостережень. Навантаження на витратну частину підприємства дають витрати на виплату роботи, а саме розмір мінімальної заробітної плати затверджений згідно із законодавством та мінімальна заробітня плата. Тому вважаємо за доцільним темпи росту мінімальної та середньомісячної заробітної плати в ТОВ «БУКІНВЕСТ» за 2018-2022 рр.

Розрахуємо середню заробітну плату й покажемо динаміку її змін за період з 2018 по 2022 р., а також детально розглянемо 2022 р. (Г10).

Дослідження динаміка мінімальної та середньої заробітної плати по ТОВ «БУКІНВЕСТ» за 7 років, дало змогу прослідкувати динаміку до збільшення середньої заробітної плати кожного звітного періоду.

Середнє значення базисного темпу приросту середньомісячної зарплати приблизно таке ж як середнє значення базисного темпу приросту мінімальної заробітної плати. З цього можна зробити висновок, що розмір середньомісячної заробітної плати на ТОВ «БУКІНВЕСТ» зростає в першу чергу за рахунок збільшення розміру мінімальної заробітної плати, перевищуючи її приблизно в 2 рази. У той ж час середнє значення ланцюгового темпу приросту по підприємству більше за таке ж для мінімальної заробітної плати майже на 20 процентних пунктів, що

свідчить про намагання керівництва фірми утримувати розмір заробітної плати на постійному або навіть трохи більшому рівні порівняно з мінімальною заробітною платою. Водночас потрібно відмітити, що зміна середньої

зарплати відбувалася нерівномірно. Так, спостерігається її різке зростання у 2021 р., в основному за рахунок підвищення зарплати керівництвом фірми більшості роботивників при одночасному зменшенні їх чисельності. Графічне зображення лінії тренда також підтверджує поступове зростання середньомісячної заробітної плати (дол.. Г12).

Коефіцієнт достовірності апроксимації є близьким до одиниці, а це означає, що підібрана трендова модель точно описує вихідні дані по досліджуваному підприємству. Коефіцієнт рівняння тренда показує про зростання заробітної плати на підприємстві в середньому на 1000 грн. за рік, що перевищує таке ж зростання мінімальної заробітної плати майже в 3 рази.

Аналіз оплати роботи доцільно здійснювати не лише в середньому по роках (можливе згладжування коливань за більш короткий період часу, а й по кварталах чи місяцях по ТОВ «БУКІНВЕСТ». Зменшення періоду вибірки інформації дає можливість своєчасно виявити більш конкретні причини зміни розміру середньої заробітної плати за 2022 р. (дод. Г13).

Як видно з дод.Г13, середня заробітня плата змінювалася як у більшу, так і в меншу сторону. Встановлено, що збільшення зарплати у 3 - ому кварталі було пов'язано з компенсацією роботивникам грошових виплатчерез інфляційні зміни, а в 4-ому кварталі - з відпустками, бо відпускні витрати роботивників менші за оклад (для розрахунку відпускних береться 12 місяців). Різке збільшення у 3-ому кварталі середньої зарплати пояснюється нарахуванням у вересні 2021 премії кожному роботивнику у розмірі окладу. Досліджуючи зміни темпів

приростів можна відмітити співпадання ланцюгових та базових показників. Це пояснюється тим, що чим менший період вибірки даних, тим більше співпадання буде між цими показниками.

Таким чином, запропонована нами деталізація періоду для аналізу середньої заробітної плати конкретизує причини зміни її розміру на ТОВ «БУКІНВЕСТ».

Наступним етапом дослідження є оцінка відповідності між темпами зростання середньої заробітної плати й продуктивності роботи в ТОВ за 2016-2022 рр. Важливе місце в дослідженні відіграє встановлення відповідності темпів зростання оплати роботи та її продуктивності. Для ефективного господарювання необхідно дотримуватися випереджаючих темпів зростання продуктивності роботи у порівнянні з її оплатою. Якщо цей принцип буде порушуватися, тоді виникає загроза „проїдання” прибутку.

В дод.Г11 наведено: ланцюгові індекси; індекси, де за базове значення продуктивності роботи в ТОВ і її оплати взято середньоарифметичне за 2016- 2022 рр. Порівняння 2016 і 2022 рр. показало зростання середньої заробітної плати й зменшення продуктивності роботи, що пов'язано із збільшенням кількості роботивників і значним зменшенням обсягу здійснення будівельних та ремонтних робіт.

Це пояснюється значним скороченням попиту на деякі види послуг й намаганням розширити номенклатуру, про що свідчить збільшення кількості роботивників. Співставлення індексів заробітної плати й продуктивності роботи за 2019-2022 рр. свідчить про те, що темпи продуктивності роботи перевищували темпи зростання зарплати майже в 3 рази. Це наслідок вдалого виходу ТОВ «БУКІНВЕСТ» на ринок із новим видом будівельних послуг (закладка бруківки, покриття бейраміксом будівель та утеплення енергозберігаючим пінопластом).

Незмінна заробітня плата й зменшення продуктивності роботи за 2016-2017 рр. вказує на невдалу спробу фірми за рахунок скорочення колишніх і набору нових роботивників із невеликим розміром заробітної плати збільшити обсяг виробництва, негативні наслідки чого спостерігалися і в 2018–2019 рр. Тільки в 2020 – 2022 рр. спостерігалось перевищення темпів росту продуктивності роботи над темпами росту заробітної плати, що дозволяло ТОВ «БУКІНВЕСТ» знову розширяти асортимент наданих послуг, але вже за рахунок внутрішніх ресурсів.

Аналіз ланцюгових індексів заробітної плати в ТОВ «БУКІНВЕСТ» показує її зміну як в один, так і в інший бік. Така нестабільна динаміка приводить до того, що трендова модель мало відповідає вихідним даним. Про це також свідчить і рівняння тренду, яке підтверджує незмінність ланцюгового індексу заробітної плати за 2020-2022 рр. У той ж час, індекс зарплати розрахований з базового значення, представленого середнім арифметичним, показує постійне зростання зарплати (потрібно відмітити також високе значення коефіцієнта апроксимації).

Ланцюговий індекс продуктивності роботи також змінюється в різні сторони, але базовий індекс показує, що середнє значення продуктивності роботи коливається в межах 1, що є допустимим (дод. Г14 та Г15). Цікаво, що рівняння тренда для ланцюгового та базисного індексів продуктивності в ТОВ «БУКІНВЕСТ» є різними: для першого індекс спадає, для другого – зростає. Це пояснюється невідповідністю між трендовою моделлю і вихідними даними, що підтверджує малий коефіцієнт достовірності апроксимації для ТОВ.

Середній коефіцієнт співставлення індексів зарплати й продуктивності як для ланцюгових, так і для базисних показників приблизно дорівнює 1,1. Це значення не є оптимальним, тому керівництво ТОВ «БУКІНВЕСТ» повинно намагатися скорочувати зростання зарплати,

що досить важко зробити через їх невеликий розмір. Можливо, необхідні резерви для виправлення ситуації потрібно шукати в скороченні більшої частини персоналу й запрошенні декількох якісно підготовлених професіоналів.

Аналіз використання фонду оплати роботи здійснено з визначення його абсолютного відхилення $\Delta\text{ФОП}$, яке дорівнює різниці між фондом оплати роботи у звітному та базовому періодах. Подальшим напрямом аналізу фонду оплати роботи ТОВ є вивчення причин абсолютного відхилення. При цьому досліджено вплив, як правило, двох основних факторів: зміна середньоспискової чисельності (кількісний фактор) і зміна середньої заробітної плати (якісний фактор).

Для розрахунку впливу даних факторів доцільно використати методи абсолютних та відносних різниць, а також економіко-математичні методи: інтегральний та логарифмічний, алгоритм розрахунку яких визначено в п.3.1.

Метод абсолютних різниць. Проаналізуємо домінуючі фактори, що вплинули на зміну фонду оплати роботи за 2016-2022 рр. (дол. Г 16).

Протягом досліджуємого періоду в ТОВ „БУКНІВЕСТ” спостерігається постійне зростання фонду оплати роботи. В 2020-2019 рр. і 2022-2021 рр. зміна чисельності більше впливала на збільшення ФОП, ніж зміна середньої заробітної плати. У всіх інших періодах зміна зарплати давала більше вплив на ФОП, що насамперед пов'язано з постійними законодавчими змінами мінімальної заробітної плати.

Також цікаво звернути увагу на від'ємний вплив зміни середньої заробітної плати в 2016 – 2022 рр., що пов'язано зі значним збільшенням кількості роботивників на літній період. Проте через те, що їх зарбітокбула нижчого за попередній рівень середньої, це привело до зменшення середньої зарплати в цілому по підприємству (дод.Г 17).

В дод. Г18 проведення дослідження впливу середньоспискової чисельності роботивників та середньомісячної заробітної плати на фонд оплати роботи в ТОВ «БУКІНВЕСТ».

Відповідно до проведеного дослідження впливу факторів в ТОВ за інтегральним методом дало такі результати: у 2018 р. фонд оплати роботи опинився під впливом змін чисельності роботивників на 3300 грн. і збільшення середньої зарплати на 600 грн.; у 2019 р. на досліджуваний показник під впливом чисельності роботивників відбулися зміни на 2452 тис.грн., а за рахунок збільшення середньої зарплати на 4006 тис.грн; у 2020 р. на фонд оплати роботи вплинуло збільшення роботивників на суму 3635 тис.грн., і зменшення середньої заробітної плати на 989 тис.грн.; у 2021 р. на досліджуваний показник зменшився за рахунок зменшення чисельності роботивників 943,5 тис.грн і збільшення середньої заробітної плати на 4842,5 тис.грн.; у 2022 р. фонд оплати роботи зменшився на 474 грн. за рахунок зменшення чисельності роботивників, але збільшився за рахунок збільшення середньої заробітної плати на 2263 тис.грн.; у 2022 р. на збільшення фонду оплати роботи вплинуло збільшення виплатна виплату роботи середньоспискової чисельності роботивників на 1592,5 тис.грн., та збільшення середньої заробітної плати на 3218,5 тис.грн.

2.2. Оцінка ефективності використання фонду оплати праці з метою його оптимізації на будівельно-ремонтних підприємствах

Для оцінки ефективності використання фонду оплати роботи можна застосовувати такі показники: обсяг наданих послуг на одну гривню заробітної плати; прибуток на одну гривню заробітку. Ці показники розраховуються як для окремих структурних підрозділів, так і для підприємства в цілому. У процесі аналізу вивчаємо вивчити динаміку цих

показників, виконання плану по їх рівню, що дозволить виявити наскільки ефективно використовуються витрати на заробітну плату. В дод. Г19 наведено розрахунок цих показників за 2020-2022 рр.

Згідно даних дод.Г19 у 2020-2021 рр. спостерігаються погіршення ефективності використання фонду оплати роботи, що пояснюється намаганням ТОВ розширити спектр наданих послуг. Отже, прибуток і обсяг наданих послуг падали, відповідно до цього ланцюгові і базові темпи приросту зменшувалися. Прибуток зростає, але відповідно і зростає фонд оплати роботи через збільшення зарплат роботивників, які здійснюють ремонтні роботи. Ланцюгові показники приросту починають зростати, але базові продовжують зменшуватися, хоча і не так стрімко. Це свідчить про те, що нові послуги по будівництву почали давати певну віддачу, хоча ще не покриває всі витрати (дод. Г20).

Резерви необхідно шукати за допомогою розробки та впровадження нових технологій та підвищенні за рахунок цього ефективності використання фонду оплати роботи, але за умови, що в недалекій перспективі це стане рентабельним для ТОВ «БУКІНВЕСТ».

Для точного встановлення впливу визначених вище показників на розмір середньої заробітної плати ТОВ «БУКІНВЕСТ» за допомогою комп'ютерної програми „STATISTIKA 6.0” проведено кореляційно-регресійний аналіз. При цьому, результативним показником виступала середньомісячна заробітня плата; залежними показниками були: Продуктивність праці, середньомісячна кількість відпрацьованих днів, частка роботивників із вищою освітою, рентабельність діяльності підприємства, рентабельність затрат основної діяльності.

Проведення множинного кореляційного та регресивного аналізу показало існування найбільш суттєвого й достовірного зв'язку між результативним показником (Y_x), продуктивністю роботи (x_1) і

процентом робітників із вищою освітою (x_2). Значення коефіцієнта детермінації $\eta=0,483$ підтверджує наявність тісної прямої залежності й означає, що зміна середньомісячної заробітної плати на 48,3 % обумовлена зміною даних двох факторів.

Для визначення впливу кожного фактора окремо на результативну ознаку були розраховані коефіцієнти парної кореляції:

$$r_{yx_1} = 0,65; \quad r_{yx_2} = 0,33; .$$

Загальний коефіцієнт кореляції, який дорівнює $R=0,69$, вказує на високий по щільності зв'язок. Згідно парних коефіцієнтів кореляції майже в 2 рази сильніший зв'язок існує між середньомісячною заробітною платою й продуктивністю роботи, а зв'язок результативного показника й процент робітників із вищою освітою слабший.

Аналітична залежність виражається рівнянням регресії:

$$Y_{x_1x_2} = -307,8 + 0,62x_1 + 0,24x_2 .$$

Представлене рівняння дає змогу стверджувати, що збільшення продуктивності роботи на 100 грн. середня заробіток збільшується на 62 грн. (при фіксованих інших значеннях факторів), а збільшення частки робітників із вищою освітою на 1% призводить до збільшення результативного показника на 24 грн.

Таблиця 3.1

Залежність від результатів господарської діяльності ТОВ "БУКІНВЕСТ" середньомісячної заробітної плати за 2020-2022 рр.

№ групи	I	II	III
Групи за розміром середньомісячної зарплати, грн.	10040-15160	11340-16710	12180-17120
Середньомісячна зарплата, грн.	15160	16710	17120

Продуктивність праці, тис.грн.	30,9	60,6	240,7
Середньомісячна кількість відпрацьованих днів одним роботивником	20	19	22
Частка працівників з вищою освітою, %	27,7	27,4	29,6
Рентабельність господарської діяльності підприємства, %	10,6	-1,3	8,5
Рентабельність основної діяльності підприємства, %	30,2	21,3	11,5

Пряма залежність середньої зарплати від продуктивності роботи підтверджує теоретичні основи аналізу оплати роботи. Тим часом слабо виражена залежність заробітної плати від процента роботивників із вищою освітою вказує на те, що у ТОВ «БУДТОРГІНВЕСТ» при нарахуванні заробітної плати не враховується рівень освіти. Ця особливість властива для більшості малих і середніх підприємств, де в першу чергу враховується кваліфікація спеціаліста, а не рівень його освіти.

Цікавою є обернена залежність зарплати від і рівня рентабельності діяльності підприємства, і від рівня рентабельності затрат основної діяльності. Це може пояснюватися тим, що отриманий прибуток ТОВ «БУКІНВЕСТ» намагається вкладати в розробку нових видів послуг, що спричиняє зменшення розміру зарплати. Відсутність кореляції між середньою кількістю відпрацьованих днів і зарплатою може означати, що на фірмі не часто фіксуються суттєві табельні зміни для роботивників (лікарняні, відгули, прогули) – ТОВ намагається спрощувати бухгалтерський облік заробітної плати.

Отже, в результаті проведеного стохастичного аналізу встановлено лінійну залежність середньої зарплати від продуктивності роботи й частки роботивників із вищою освітою в ТОВ «БУКІНВЕСТ».

Проведене дослідження свідчить, що витрати на виплату роботи в ТОВ «БУКІНВЕСТ» збільшувалися протягом досліджуваного періоду в основному за рахунок збільшення мінімальної заробітної плати, кількість роботивників зменшується, негативним є також і те, що на ТОВ не надають значення освіті роботивників, в ТОВ намагаються зменшити витрати на виплату роботи шляхом не витрати премій, надбавок, які передбачені договорами.

Підсумовуючи проведенне дослідження слід відмити, що основними напрямками оптимізації витрат на оплату праці є впровадження системи управлінського обліку витрат на оплату праці за центрами виникнення, також детальний аналіз якості проведених робіт працівниками підприємства, робота над підбором кадрів, оскільки у 2023 році на досліджуваному підприємстві не вистачає трудових ресурсів, особливо чоловіків будівельників, ремонтників, працівників виробничого цеху.

Досліджуване підприємство має стратегічне значення для відбудови України, оскільки має можливості для здійснення будівельно-монтажних робіт, може здійснювати планування проєктно кошторисної документації, здійснювати виробництво металоконструкцій.

Висновки до розділу 3

Проведене дослідження до розділу 3 випускної кваліфікаційної роботи дозволило провести дослідити методику аналізу трудових ресурсів та витрат на оплату праці та визначити основні фактори впливу на

продуктивність праці на ТОВ «БУКНІВЕСТ». Результати дослідження дають можливість зробити наступні висновки:

1) побудована система аналітичних показників та дослідження основних методів економічного аналізу дозволило провести глибоку оцінку виплатна виплату роботи, зокрема досліджено динаміку показників руху кадрів, яка свідчить про значний рух персоналу, зокрема його загальний оборот;

2) визначено динаміку середньої заробітної плати у порівнянні з розміром мінімальної заробітної плати від 2016 по 2022 р. з визначенням лінії тренду; досліджена динаміка середньо квартальної заробітної плати за 2022 р., розраховані ланцюгові та базисні індекси зростання середньорічної продуктивності роботи і заробітної плати за 2020-2022 рр.

3) здійснений розрахунок впливу середньоспискової чисельності роботивників та середньомісячної заробітної плати на фонд оплати роботи з 2020 по 2022 рр., дозволив визначити динаміку показників ефективності використання фонду оплати роботи та провести кореляційно-регресійний аналіз.

ВИСНОВКИ

Випускна кваліфікаційна робота виконана на матеріалах будівельно-ремонтного підприємства Городенківський ТОВ «БУКІНВЕСТ», в якій досліджено облік, аналіз та контроль витрат на оплату праці з метою їх оптимізації. В роботі визначена мета, поставлені завдання, наведений об'єкт, предмет та методи дослідження. Наукова робота має апробацію на міжнародних студентських конференціях та містить елементи наукової новизни.

Основні результати отримані під час дослідження зводяться до наступного:

1) дослідження економічної сутності понять «оплата праці» та порівняння структурних елементів заробітної плати та фонду оплати роботи дали змогу визначити передумови та оцінити витрати на виплату роботи в системі управління будівельно-ремонтним підприємством;

2) розглянуто витрати роботивникам, як обліково-аналітичну категорію в законодавчих актах, що дозволило визначити рівні регулювання оплати роботи в будівельно-ремонтних підприємствах України та відокремити структурні елементи виплатна виплату роботи, досліджено основні вимоги щодо оплати праці працівникам в умовах воєнного часу;

3) оцінка організаційно-економічної характеристики досліджуваного підприємства, свідчить про його збитковість у 2022 р., підприємство протягом 2020 – 2022 р. отримало непокритий збиток, незважаючи на

темпи збільшення чистого прибутку збільшується і собівартість наданих послуг, ТОВ знаходиться на межі банкрутства у 2023р.;

4) дослідження організації обліку в ТОВ «БУКІНВЕСТ» виявило цілий ряд порушень, які рекомендуємо усунути. Зокрема необхідно прийняти наказ на облікову політику, затвердити нову редакцію Колективного договору, затвердити новий штатний розпис, а також встановити нові межі тарифних ставок та посадових окладів враховуючи вимоги 2023 р. Рекомендуємо здійснювати документообіг з обліку особового складу відповідно до розробленої схеми «Документи працівника – документи директора – документи бухгалтера».

5) Дослідження ведення аналітичного та синтетичного обліку витрат на оплату праці, правильність здійснених проведень та відображення їх у звітності ТОВ відхилень не виявило.

6) З метою забезпечення керівництва ТОВ точною і оперативною інформацією щодо обліку виплатна виплату роботи для прийняття виважених управлінських рішень рекомендуємо впровадити управлінський облік виплатна виплату роботи відповідно до розробленої структурно-логічної схеми в межах структурних елементів «калькуляція і звітність» та «мотивація персоналу». В робочому плані рахунків Городенківського ТОВ «БУКІНВЕСТ» пропонуємо передбачити до рахунку 949 «Інші витрати операційної діяльності» – 9491 «Витрати на виплату часу непрацездатності за рахунок підприємства» та 9492 «Витрати на інші витрати роботивникам».

7) оцінка автоматизації обліку в ТОВ виявила неузгодженість програми, яка застосовується на ТОВ «БУКІНВЕСТ» із діяльністю

підприємства. Зокрема програма «АКЦЕНТ» тільки частково автоматизує роботу бухгалтера.

8) Слід сказати що на підставі збільшення продуктивності роботи збільшується і заробітня плата робітників ТОВ, на підприємстві не враховують освіту працівників при нарахуванні їм заробітної плати

9) резервами покращення продуктивності роботи та зменшення витрат є впровадження нових технологій у будівництві та здійсненні ремонтних робіт, участь у грантах з відбудови України будівельними підприємствами.

10) запропоновано впровадження внутрішнього контролю за витратами на плату праці їх правильної організації на ТОВ з метою запобігання застосування штрафних санкцій з боку податкової інспекції та Фонду соціального страхування та захисту населення.

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

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-Плацина 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-Плацина. – 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. Крушеницька, 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. : Институт экономики НАН Украины, 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 підприємництво. – 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'янюк // 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

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

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

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

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

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

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-трудових 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-Вип I –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. Микитюк О., Мустеца І.В. Особливості обліку основних засобів в умовах воєнного часу. 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. Ярмолук 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

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_term=sem

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>