

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального закладу Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»
18 квітня 2019 року № 88-Н

Форма № П-4.04

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»**

Інститут економіки, управління та інформаційних технологій
Форма навчання заочна
Кафедра бухгалтерського обліку і аудиту

Допускається до захисту

Завідувач кафедри _____ доц. В.А. Кулик
«__» листопада 2019 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА

на тему: «Облік і аналіз в управлінні персоналом підприємства»

(за матеріалами ТОВ «Олімпекс-агро», м. Київ)

зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

за освітньою програмою «Облік і аудит»

ступеня «магістр»

Виконавець роботи **Дорошук Вікторія Юрївна**

_____ 26.11.2019 р.

Науковий керівник **к.е.н., доцент Любимов Микола Олександрович**

_____ 26.11.2019 р.

Полтава – 2019

ВСТУП

Рівень оплати праці характеризує двоєдність процесу розвитку – економічного зростання і добробуту населення, якість робочої сили, наповнює внутрішній ринок України, формує трудовий потенціал, сприяє розвитку людського капіталу.

Стан управління організацією оплати праці залежить від якісних характеристик організації облікового процесу і передбачає нормативне регулювання та формування даних про систему мотивації, норми виробітку, розцінки, тарифні системи і власне оплату праці, винагороди та відрахування з оплати тощо. Наукова організація обліку праці та її оплати забезпечує інформацією про кількісні та якісні характеристики складу персоналу, використання робочого часу, продуктивність праці та інші показники для управління та звітності, нарахування заробітної плати, розрахунків із працівниками; можливість здійснювати аналіз і цього складного об'єкта управління. Оплата праці має свою стандартну структуру або основні напрями організації: облік персоналу, облік використання робочого часу, облік розрахунків із працівниками. За таких умов особливої актуальності набуває дослідження теоретичних та прикладних аспектів обліку і аналізу персоналу підприємства.

Проблематикою обліку та аналізу в управлінні персоналом займаються чимало відомих вчених-економістів, таких як Верига Ю.А. Задорожний З.В., Карпенко О.В., Крупка Я.Д., Никифорак Я.Д., Никифорак В.А., Пушкар М.С., Редько О.Ю., Рудницький В.С., Сопко В.В., Фаріон І.Д. та інші. Разом з тим з постійними змінами умов господарювання вітчизняних підприємств, що спричинені економічною кризою, постають нові проблеми обліку та аудиту, у тому числі обліку та аудиту розрахунків з оплати праці.

Аналіз літературних джерел щодо проблематики обліку та аналізу розрахунків з оплати праці дає змогу визначити головне коло питань, які досліджувались фахівцями цієї галузі. Одні з них досліджували проблеми

реформування оплати праці в Україні, інші – особливості документування операцій з оплати праці, створення інтелектуальної системи обліку та особливості трактування поняття «оплата праці». З огляду на це, необхідно уніфікувати проблеми обліку і аналізу розрахунків з оплати праці з метою надання пропозиції щодо їх вирішення.

Метою дипломної роботи є поглиблення теоретичних засад обліку оплати праці та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення організації й методики обліку і аналізу в управлінні персоналом підприємства.

Для досягнення зазначеної мети передбачено виконання таких завдань:

- дослідити економічну сутність, функції, види та значення заробітної плати персоналу;
- розкрити нормативно-правове регулювання і завдання обліку персоналу підприємства та розрахунків з оплати праці
- надати характеристику фінансово-господарської діяльності та постановки обліково-аналітичної роботи суб'єкта дослідження;
- розкрити кадровий облік персоналу підприємства та організацію обліку розрахунків з оплати праці;
- дослідити порядок нарахування заробітної плати персоналу, облік розрахунків з оплати праці та відображення у фінансовій звітності підприємства;
- обґрунтувати шляхи удосконалення обліку розрахунків з оплати праці в умовах застосування інформаційних систем і технологій;
- провести аналіз забезпеченості, структури та руху персоналу підприємства;
- розкрити використання даних аналізу в управлінні персоналом підприємства.

Об'єктом дослідження є система обліку і аналізу в управлінні персоналом підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання обліку і аналізу персоналу на підприємстві.

Суб'єктом дослідження обрано Товариство з обмеженою відповідальністю «Олімпекс-агро» (далі – ТОВ «Олімпекс-агро»).

Для досягнення поставленої мети в роботі використано такі загальнонаукові методи емпіричного та теоретичного рівнів дослідження: абстрагування та герменевтичний (при з'ясуванні суті різних понять і категорій); діалектичний (при розробці концептуальної факторно-орієнтованої моделі обліку оплати праці); порівняння (для оцінювання стану та динаміки оплати праці за певні періоди часу); узагальнення (при формуванні висновків та пропозицій); аналітичний (при дослідженні факторів впливу на рівень заробітної плати, її структури, класифікації норм праці та нормативів); системний (при розробці моделі формування звітної інформації щодо витрат на оплату праці відповідно до рівнів управління на підприємстві).

Інформаційну базу дослідження становлять: нормативно-правові акти, матеріали Державного комітету статистики України, Міністерства соціальної політики України, Міністерства фінансів України, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених-економістів, інформаційні ресурси мережі Інтернет; дані бухгалтерського обліку та фінансової звітності Товариства з обмеженою відповідальністю «Олімпекс-агро» за 2016-2018 роки.

Практичні значення одержані в результаті проведеного дослідження висновків та пропозицій полягає в удосконаленні організації і методики обліку і аналізу персоналу підприємства, що дає можливість формувати інформацію про оплату праці працівників підприємства для прийняття управлінських рішень.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічна сутність, функції, види та значення заробітної плати персоналу

На сучасному етапі розбудови української держави основним інструментом реалізації державної політики соціального захисту працюючих є методи матеріальних і моральних потреб, раціональна організація оплати праці на підприємствах України. Залежно від зміни соціальних умов змінюються і зміст оплати праці загалом.

Однією з ключових проблем економіки України є продуктивність праці, породжена неефективним використанням економічних ресурсів, неконкурентоспроможністю вітчизняної продукції, низьким технологічним рівнем виробництва, незацікавленістю трудових ресурсів у зміні продуктивності праці.

Головним стимулюючим фактором трудової діяльності працівників в Україні є заробітна плата, яка безпосередньо задовольняє різноманітні потреби працюючих. Облік витрат на оплату праці є однією з найважливіших і найскладніших ділянок роботи бухгалтерії, ефективне виконання якої потребує забезпечення своєчасною, точною, неупередженою та повною інформацією.

З одного боку, оплата праці є основним джерелом доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства.

З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни. Витрати на оплату

праці є одним з ключових елементів впливу на фінансовий результат, та одним з факторів прямого впливу на ціноутворення об'єктів реалізації.

Як соціально-економічна категорія, заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів по галузях [50, с.145].

На наш погляд, найбільш повно дає визначення заробітної плати для потреб бухгалтерського обліку А.М. Колот. Він розкриває сутність заробітної плати з наступних позицій. По-перше, як економічна категорія заробітна плата відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. По-друге, в умовах ринкової економіки заробітна плата – це інструмент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. По-третє, для найманого працівника, робітника заробітна плата – це основна частина трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. По-четверте, для підприємця заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [43].

Згідно зі ст.1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [76].

У даному трактуванні заробітна плата розглядається суто як винагорода за виконану роботу з погляду працівника. З точки зору підприємства поняття «заробітна плата» за своєю сутністю переходить до поняття «фонд оплати праці» або «витрати на оплату праці», оскільки виступає одним з елементів витрат операційної діяльності підприємства.

Тому останні два поняття можна ототожнювати, хоча у деяких джерелах інформації [11, с. 174] під витратами на оплату праці розуміється сума величини фонду оплати праці та соціальних нарахувань.

Заробітна плата як основна форма доходу найманих працівників та основа їх добробуту відіграє провідну роль у матеріальній мотивації і є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактору. На думку д.е.н. проф. Ткаченко Н.М., заробітна плата являє собою «компенсацію трудового внеску працівників у діяльність підприємства, а відтак, мотивування працівників до ефективної та продуктивної праці є основною її функцією» [87, с. 125].

К. Крищенко розглядає двояку сутність заробітної плати: з одного боку, вона є категорією ринку праці та виступає зовнішньою щодо підприємства, з іншого – елементом ціни виробництва й формується на кожному конкретному підприємстві залежно від кінцевих результатів його діяльності [45, с. 35].

О.А. Дороніна стверджує, що «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Це грошове вираження вартості і ціни товару «робоча сила» та частково результативності її функціонування» [25, с. 12].

Узагальнене значення заробітної плати в економічній системі подане на рис. 1.1.

У сучасному товарному виробництві, заснованому на наймі робочої сили, заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна товару, у формі якого найманий працівник продає свою робочу силу.

Сутність економічної категорії виражається також в її функціях. Слово функція походить від латині і означає призначення, сферу діяльності, роль. Отже, функція оплати праці – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженості і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин.

Дієвість оплати праці, на думку І.В. Саух, визначається тим, наскільки в повній мірі вона виконує свої основні функції [78].

За умов ринкової економіки для оплати праці притаманні такі основні функції: відтворювальна, стимулююча, регулювальна (розподільча), соціальна та функція формування платоспроможного попиту населення (рис. 1.2)

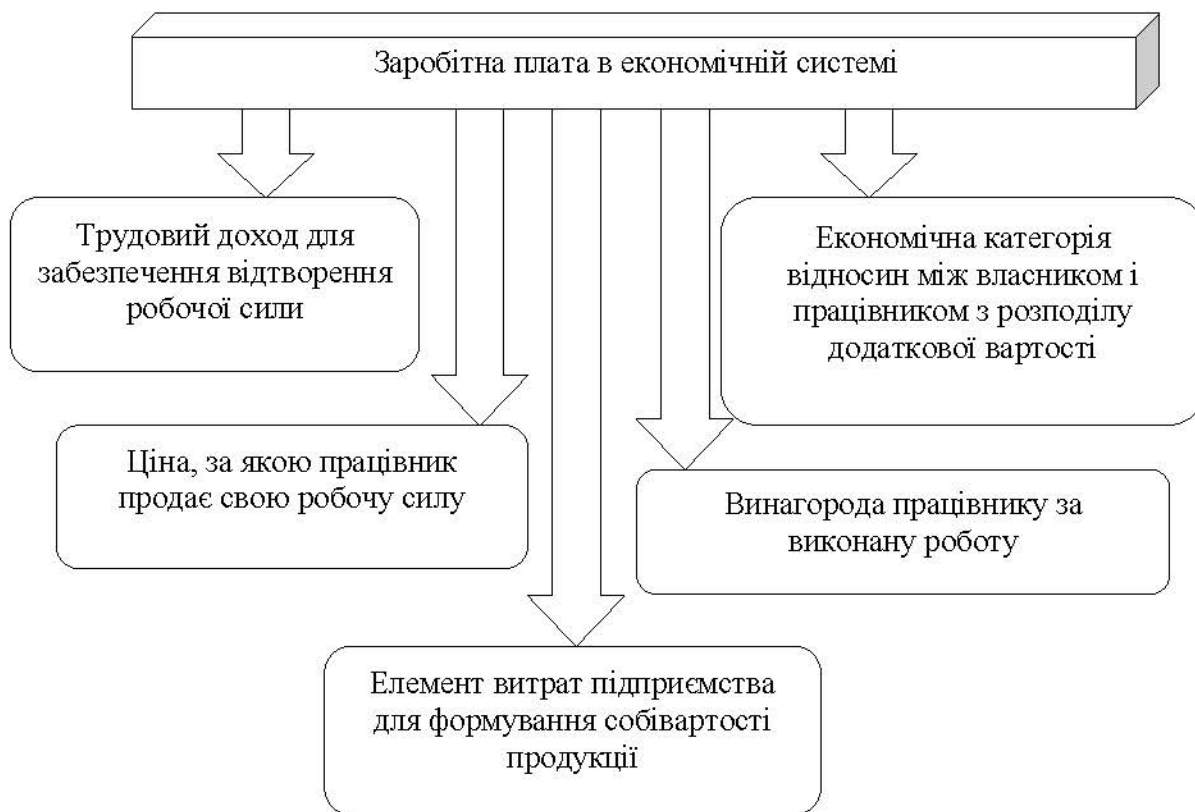


Рис. 1.1. Значення заробітної плати [авторське узагальнення]

Кожна функція оплати праці має своїх суб'єктів, які передусім зацікавлені в її реалізації. Так, у реалізації відтворювальної функції заробітної плати найбільш зацікавлені державні органи в повноцінному функціонуванні ринку праці. У реалізації соціальної функції заробітної плати зацікавлені переважно наймані працівники, а також держава, як гарант прав, свобод трудящих і соціальної справедливості в суспільстві. Проте, це не означає, що роботодавець байдуже ставиться до реалізації цієї функції, адже порушення принципу соціальної справедливості на практиці стає суттєвим де мотивуючим чинником і зачіпає інтереси роботодавця. У реалізації стимулюючої функції оплати праці найбільш зацікавлений роботодавець, оскільки він повинен отримати певний виробничий результат від використання найманої праці, що

дозволяє йому зрештою мати очікуваний дохід і водночас власний інтерес – прибуток [43].

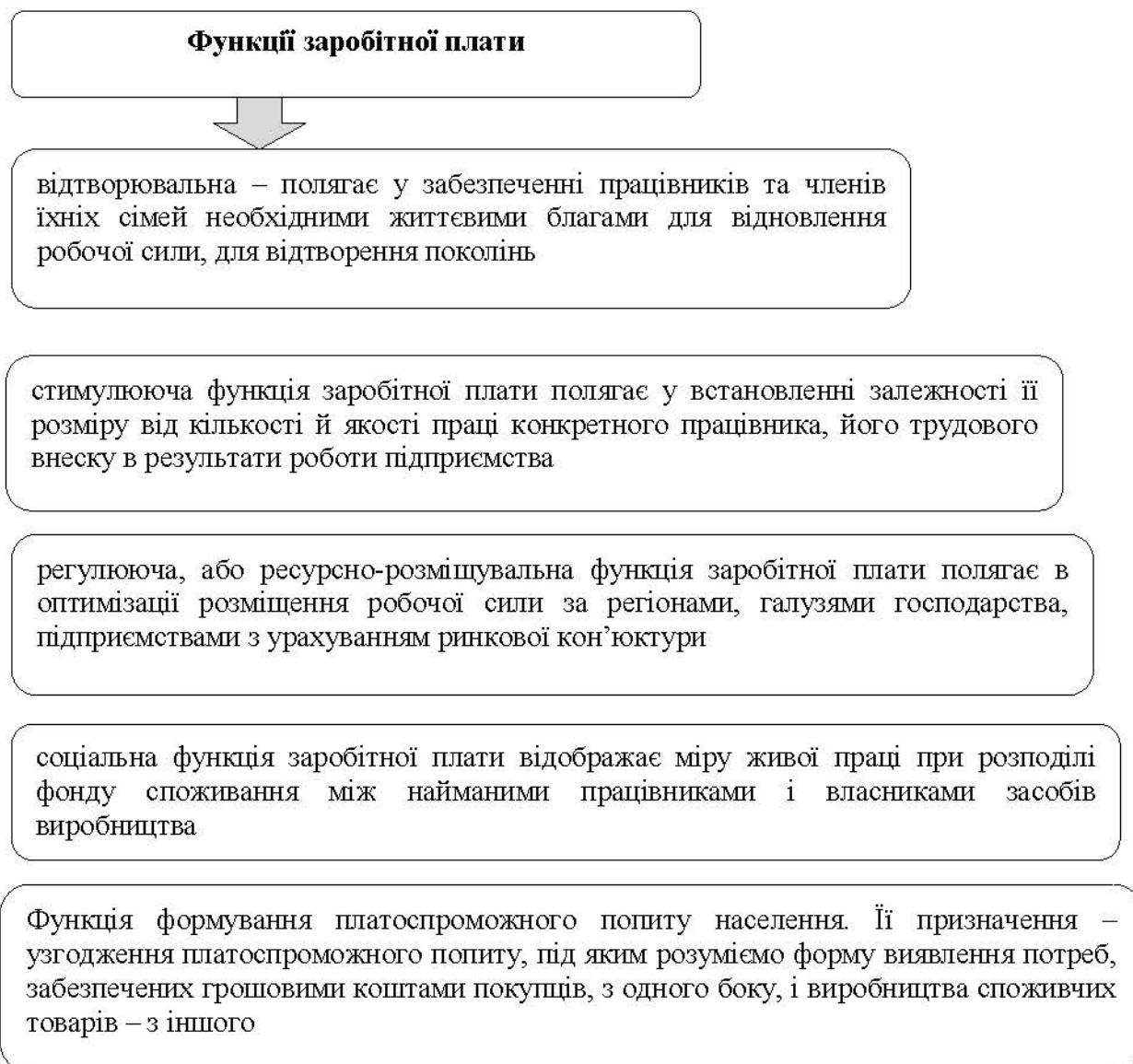


Рис. 1.2. Функції заробітної плати [авторське узагальнення]

На сьогодні заробітна плата в Україні повною мірою не виконує жодну із зазначених функцій. Її рівень забезпечує не більш як 20% відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих витрат праці і не викликає заінтересованості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Заробітна плата нині виконує інші функції, представимо їх у вигляді рис. 1.3.

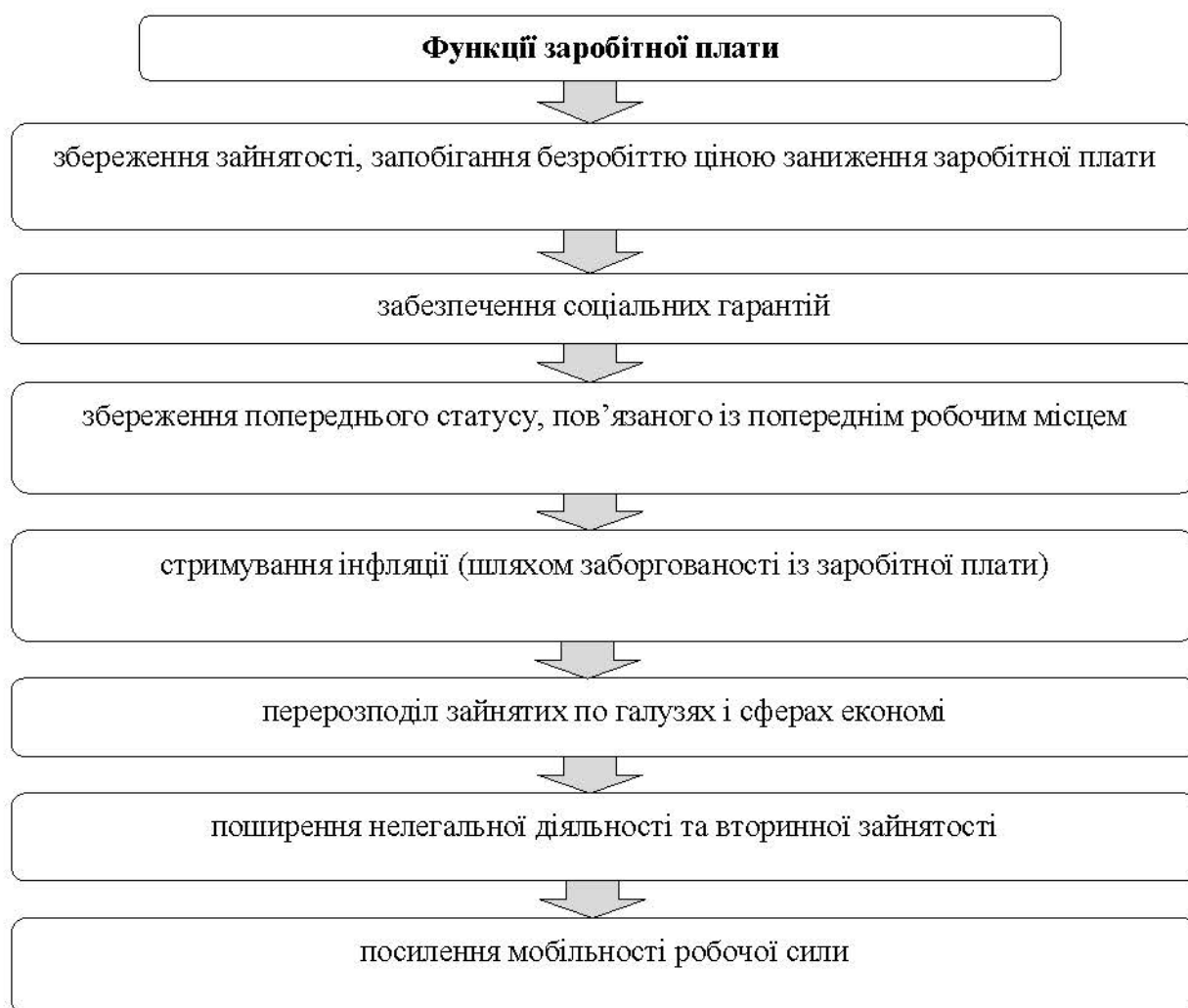


Рис. 1.3. Нові функції заробітної плати [24]

Як бачимо з рис. 1.3, заробітна плата виконує такі функції: забезпечення зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати, це обумовлюється тим, що роботодавець може маніпулювати своїми витратами на оплату праці, і тим самим наймати на роботу менш кваліфікованих працівників і платити їм нижчу заробітну плату.

Наступна функція – забезпечення соціальних гарантій, звичайно, роботодавець має нести повну відповідальність по виплаті соціальних гарантій працівнику, який працює на його виробництві. Збереження попереднього статусу, пов'язаного із попереднім робочим місцем – ця функція допомагає працівникам зберегти свою репутацію, навіть якщо працівник змінює місце роботи. Щодо стримування інфляції шляхом заборгованості із заробітної плати,

то ця функція дозволяє побачити як впливає на інфляційні процеси заборгованість із заробітної плати. Функція перерозподілу зайнятих по галузях і сферах економіки – це функція, яка дозволяє побачити яка частина робітників вирішили змінити галузь і сферу роботи.

В нашій країні надто поширене таке явище, як нелегальна діяльності та вторинна зайнятість, тому ця функція надто актуальна. І на решті, посилення мобільності робочої сили – це здатність працівників швидко виконувати свої обов’язку за допомогою допоміжних засобів. Залежно від цільового призначення витрати на оплату праці підприємства набувають різного характеру та мають свою специфіку трактування та облікового відображення. Тому пропонуємо дослідити витрати на оплату праці через призму класифікаційних ознак.

Залежно від способу розрахунку заробітної плати (на основі фактично відпрацьованих годин або залежно від фактично виконаного обсягу роботи) виділяють форми та системи заробітної плати відображені на рис. 1.4.



Рис. 1.4. Форми та системи оплати праці

На підприємствах України діють дві форми оплати праці працівників – погодинна та відрядна, які містять низку систем для різних організаційно-технічних умов праці.

Погодинна заробітна плата нараховується робітникам залежно від кваліфікації і фактично відпрацьованого часу. Вона застосовується для оплати праці тих робітників, виробіток яких неможливо чітко нормувати, в роботі яких головним є не зростання продуктивності праці, а підвищення якості продукції, виробіток яких в основному залежить не від їх індивідуальних трудових зусиль, а визначається технологічним процесом. Функції ж робітника зводяться тільки до налагоджування, спостереження і контролю за роботою обладнання. При погодинній формі величина заробітної плати обчислюється як добуток погодинної ставки і кількості праці. Погодинна оплата передбачає просту погодинну систему, що обумовлює оплату за фактично відпрацьований час та погодинно-преміальну, яка враховує ще й інші моменти: виконання норми, ріст продуктивності праці, якість робіт і продукції, економію ресурсів.

Відрядна форма заробітної плати застосовується на роботах, де праця піддається точному і повному обліку, де широко використовуються норми виробітку. Величина заробітної плати при ній обчислюється як добуток розцінки одиниці виробу і кількості виробів. Виділяють такі системи відрядної заробітної плати: пряма відрядна заробітна плата; відрядно-прогресивна заробітна плата; відрядно-регресивна заробітна плата; відрядно-преміальна заробітна плата; акордна заробітна плата; колективна відрядна заробітна плата.

Система оплати праці – це сукупність правил, які визначають співвідношення між мірою праці й мірою винагороди працівників. Відрядна форма оплати праці має такі системи: пряма відрядна, відрядно-преміальна, прогресивна, непряма відрядна, акордна, бригадна. Пряма відрядна система – це система, при застосуванні якої заробіток нараховується тільки за виконану роботу (виготовлену продукцію). Відрядно-преміальна система – це різновид відрядної форми оплати праці, при якій крім заробітної плати, належної за виконану роботу, виплачується премія.

Відрядно-прогресивна система оплати праці – це різновид відрядної форми оплати праці, при якій робота, виконана в межах встановлених норм, оплачується за звичайними відрядними розцінками, а частина роботи, виконаної понад норму – за прогресивно-зростаючими розцінками і в залежності від проценту перевиконання норм.

Акордна система оплати праці – це різновид відрядної системи, при якій норма і розцінка для виконавця або групи виконавців встановлюється не за кожною окремою операцією, а на весь комплекс робіт.

Таким чином, можна виділити факт, що останні десятиріччя характеризуються все більш широким застосуванням погодинної заробітної плати і відповідним скороченням відрядної внаслідок зростання механізації та автоматизації виробництва. У Великобританії, США, Німеччині і Франції 60-70% промислових робітників отримують погодинну заробітну плату.

В умовах становлення ринкової економіки дедалі більшого поширення набуває контрактна система оплати праці, яка може застосовуватися разом з наявною на підприємстві системою оплати праці. Контракт – це особлива форма трудового договору між найманим працівником і власником підприємства, організації або уповноваженим органом. За контрактом працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою і правилами внутрішнього розпорядку. А власник підприємства або уповноважений ним орган зобов'язується сплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Контракт укладається в письмовій формі. Оплата за контрактом встановлюється з урахуванням складності і відповідальності праці, кваліфікованого рівня і ділових якостей працівника. За угодою сторін контракт може бути розірваний у будь-який час за ініціативою як працівника, так і підприємства.

Терміновість контракту дозволяє зробити трудові відносини мобільнішими, забезпечити високу мотивацію праці, його продуктивність і

якість, позбавитися безперспективних, несумлінних працівників, змінити структуру кадрів, що в умовах ринку стає неминучим.

Варто відмітити, що розрізняють номінальну і реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата являє собою суму грошей, яку отримує робітник за виконану роботу. На її величину впливають різні фактори: рівень кваліфікації, різні умови й ефективність праці та кількість і якість праці.

Підвищення середньомісячної зарплати на перший погляд свідчить про певне поліпшення добробуту населення. Але точнішим показником тут є реальна заробітна плата.

Реальна заробітна плата – це сума матеріальних і духовних благ та послуг, які можна придбати за номінальну зарплату. Реальна зарплата залежить від ряду факторів:

- 1) рівня номінальної зарплати;
- 2) цін на товари і послуги, які споживає населення;
- 3) величини податків, які сплачуються різними верствами населення в бюджет.

Слід також звернути увагу на те, що основою організації оплати праці є тарифна система. Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик.

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці.

Основою побудови системи тарифних ставок і окладів є мінімальна заробітна плата. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці. До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки,

заохочувальні та компенсаційні виплати. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України «Про оплату праці» та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

З усього зазначеного можна зробити висновок, що заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці працівників [11, с. 450].

Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник Фонду оплати праці. Фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата являє собою винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи й винахідливість та за особливі умови праці. До неї належать надбавки й доплати до тарифних ставок посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством (за високу професійну майстерність, персональні надбавки, за високі досягнення у праці, за знання й використання іноземної мови, за суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування чи збільшення обсягу виконаних робіт, за роботу у шкідливих умовах, інші надбавки й доплати); премії працівникам за виробничі показники, винагорода за вислугу років, стаж роботи; оплата праці працівників, які не перебувають у штаті установи, за виконання робіт згідно з договорами цивільного правового характеру; оплата праці у вихідні та святкові дні, понаднормовий час, оплата щорічних і додаткових відпусток відповідно до

чинного законодавства, грошові компенсації за невикористану відпустку, оплата навчальних відпусток.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачено актами чинного законодавства або такі, що здійснюються понад установлені зазначеними актами норми.

Конкретний перелік усіх виплат, які належать до основної, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат, встановлено Інструкцією зі статистики заробітної плати, затвердженою Міністерством статистики України від 28.09.2005 р. № 286 [34].

Сьогоднішню ситуацію у сфері оплати праці можна охарактеризувати як таку, що має певну невизначеність, нерегульованість, не контрольованість. Про це можна говорити, аналізуючи дані державної статистики.

Низька заробітна плата, затримка її виплати негативним чином позначаються на ставленні працівників до своїх прямих обов'язків і є одним з мотивів вимушеної вторинної зайнятості. Тому метою і шляхами реформування заробітної плати є створення кожній працездатній людині умов для підтримання своєю працею необхідного рівня життя; забезпечення реалізації відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та стимулюючої функції заробітної плати.

Але для того, щоб розробити шляхи реформування системи оплати праці необхідно насамперед розглянути негативні моменти даної ситуації. Чинні системи оплати праці мають низку недоліків. Головний недолік полягає в тому, що заробітна плата погано, а нерідко взагалі не пов'язана з кінцевими результатами праці, результати праці є колективними, а оплата праці – індивідуальною. Щоб подолати цей недолік, потрібно зробити одне з двох: або індивідуалізувати результати, або колективізувати систему оплати. Перший шлях виключений, оскільки у принципі неможливо відділити результати від їх колективної природи.

Стосовно системи оплати праці можна виділити такі недоліки:

- зростання оплати праці не пов'язане із зростанням ефективності;
- чинна система не орієнтована на співпрацю;
- система оплати не є досить гнучкою.

Зазначаючи, що чинні системи не орієнтують на колективну співпрацю, мають на увазі відому роз'єднаність працівників, і перш за все, керованих і управлінців. Враховуючи всі недоліки організації оплати праці, варто визначити шляхи виходу з кризи заробітної плати. Необхідне відновлення заробітної плати як реально ефективної діючої економічної категорії ринкової економіки, відновлення її основних функцій.

На підставі вищезазначеного можна зробити висновок, що для вирішення проблеми підвищення реальної заробітної плати виняткового значення в умовах економічної трансформації набувають питання: зміни типу економічної системи; максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки; розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища; оптимізація структури витрат виробництва; послаблення податкового тиску; зростання продуктивності праці та капіталу.

Подальше реформування оплати праці має органічно поєднуватись з загальним процесом ринкової трансформації, передусім у податковій, грошово-кредитній, фінансовій системах, сфері соціального захисту, з дальшою стабілізацією національної грошової одиниці, проведенням адміністративної реформи.

Таким чином, зростання реальної заробітної плати в сучасних умовах економічної трансформації вимагає комплексного системного підходу до вирішення цього складного завдання – синхронного реформування форм та систем оплати праці, інвестиційно-інноваційної, податкової, грошово-кредитної систем, ціноутворення, політики доходів і зайнятості населення.

1.2. Нормативно-правове регулювання і завдання обліку персоналу підприємства та розрахунків з оплати праці

Регулювання обліку оплати праці в Україні здійснюється рядом законодавчих актів та нормативно-правових документів. Вони мають різну юридичну силу, відповідно до якої їх можна розподілити по рівнях, утворюючи при цьому в своїй сукупності систему правового забезпечення обліку оплати праці в Україні (рис. 1.5).

Документами цього рівня є Кодекс законів про працю України, Цивільний кодекс України, Податковий кодекс України, Закони України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні договори і угоди», «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та ін., Указ Президента України «Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні» та ін., Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати», «Про максимальну величину витрат на оплату праці найманих працівників, оподатковуваного доходу (прибутку), сукупного оподатковуваного доходу (граничну суму заробітної плати (доходу), з яких справляються страхові внески до соціальних фондів» та інші.

Третій рівень регулювання обліку оплати праці в Україні – нормативний. До цього рівня можна віднести національні П(С)БО, План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій та Інструкцію про його застосування. До групи стандартів, що регламентують порядок відображення в обліку і звітності операцій з оплати праці, відносять П(С)БО 26 «Виплати працівникам», П(С)БО 16 «Витрати», П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість», П(С)БО 11 «Зобов'язання», НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», П(С)БО 6 «Виправлення помилок і зміни у фінансових звітах» та інші [68].

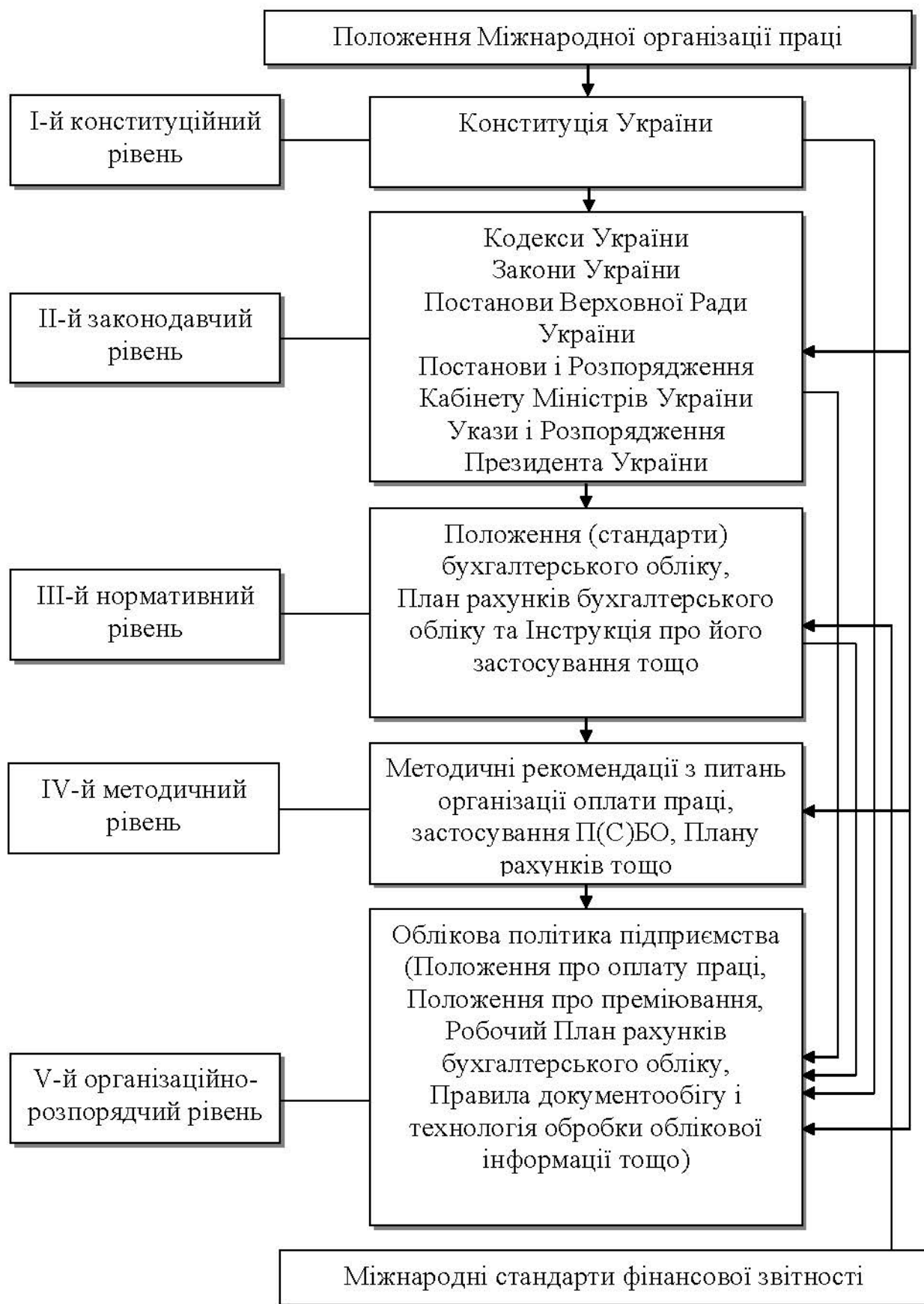


Рис. 1.5. Структура нормативно-правового регулювання обліку оплати праці в Україні [97]

Четвертий рівень – методичний. Документи цього рівня, розробляються міністерствами і відомствами у межах своєї компетенції, відповідно до галузевих особливостей. Вони мають рекомендаційний, а не обов'язковий характер і не повинні вступати в суперечність із законодавчими актами та нормативними документами вищого рівня. Наприклад, Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, Рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій тощо.

П'ятий, організаційно-розпорядчий рівень. Документи цього рівня затверджуються керівником підприємства, розробляються його економічними службами. До них належать: положення про облікову політику підприємства, колективний договір, накази про прийняття на роботу, про переведення на іншу роботу, про надання відпустки, про припинення трудового договору (контракту), а також робочий План рахунків бухгалтерського обліку, правила документообороту і технологія обробки облікової інформації тощо.

Отже, система нормативно-правового забезпечення обліку оплати праці повинна формуватися таким чином, щоб, по-перше, виключалось протиріччя нормативних документів між собою як по горизонталі, так і по вертикалі; по-друге, документи нижчого рівня конкретизували і розвивали окремі положення законодавчих актів і нормативних документів вищого рівня.

Облік оплати праці є одним із найважливіших та найскладніших ділянок облікової роботи, який потребує точних і оперативних даних. В ньому відображаються зміни в чисельності працівників, затратах робочого часу, фонду оплати праці за видами виплат і категоріями працівників, величини виплат, що не належать до фонду оплати праці, розрахунки з кожним працівником підприємства, а також з бюджетом та позабюджетними фондами. Тому завданнями обліку оплати праці є:

- правильне та своєчасне документальне оформлення господарських

операцій з праці та її оплати;

- нарахування заробітної плати відповідно до прийнятих на підприємстві систем і форм оплати праці;

- своєчасна виплата заробітної плати відповідно до умов колективного договору, трудової угоди (контракту);

- правильний розрахунок та своєчасна сплата утримань із заробітної плати у бюджет та позабюджетні фонди;

- отримання даних про оплату праці (виробіток працівників, використання робочого часу, про продуктивність праці та нараховану заробітну плату за планом, фактично і відхиленнями), необхідних для планування й оперативного управління виробництвом;

- дотримання порядку розподілу сум нарахованої заробітної плати між об'єктами калькулювання;

- контроль за дотриманням чисельності працівників та їх участі у виробничому процесі;

- своєчасне складання звітностей (зовнішніх і внутрішніх) з питань праці та її оплати і подання її до відповідних структур [87, с. 458].

1.3. Характеристика фінансово-господарської діяльності та постановки обліково-аналітичної роботи суб'єкта дослідження

ТОВ «Олімпекс-агро» було створено в процесі реорганізації шляхом перетворення сільськогосподарського підприємства. Підприємство є правонаступником його правовідносин, прав та обов'язків. ТОВ «Олімпекс-агро» зареєстроване як юридична особа у Державній реєстраційній палаті свідоцтвом від 16 березня 2000 року.

Предметом діяльності товариства згідно Статуту (Додаток А) є:

- вирощування зернових культур, бобових культур і насіння олійних

культур.

- розведення свійської птиці та інших тварин.
- оптова і роздрібна торгівля товарами власного виробництва.
- виробництво товарної сільськогосподарської продукції, реалізація товарної продукції і сировини.
- переробка сільськогосподарської продукції, як власного виробництва, та і придбаної.
- інша діяльність.

Підприємство також спеціалізується на зовнішньоекономічній діяльності. Це здійснення прямих виробничих, науково-технічних зв'язків, проведення експортно-імпортних операцій, в тому числі товарообмінних або бартерних, здійснення основного порядку зовнішньо економічної діяльності.

Контроль за діяльністю дирекції ТОВ «Олімпекс-агро» здійснюється ревізійною комісією, що створюється зборами учасників товариства з їх числа, у кількості, передбаченій установчими документами, але не менше трьох осіб.

ТОВ «Олімпекс-агро» самостійно розробляє програми економічного і соціального розвитку, розглядає і затверджує їх на загальних зборах, радах. Воно має повну господарську самостійність, покриває свої витрати за рахунок доходів від своєї господарської діяльності та забезпечує схоронність власності.

ТОВ «Олімпекс-агро» має поточний рахунок в АТ «Райффайзен Банк Аваль». Товариство має право одержувати в установах банків, у підприємств і організацій позички та несе повну відповідальність за додержання кредитних договорів і розрахункової дисципліни.

Прибуток товариства формується за рахунок доходів, одержаних в результаті господарської діяльності та інших надходжень. Прибуток, після сплати податку, розподіляється загальними зборами учасників товариства згідно зі статутом.

Організація і ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в ТОВ «Олімпекс-агро» визначаються Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Положеннями

(стандартами) бухгалтерського обліку, іншими чинними нормативними документами. Відповідно до концептуальних основ метою ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності є надання користувачам для прийняття рішень повної, правдивої та неупередженої інформації про фінансовий стан, результати діяльності та рух грошових коштів господарського товариства.

Товариство веде бухгалтерський облік, складає фінансову, податкову, статистичну та інші види звітності, яка у визначені строки, подається органам державної фіскальної служби і державної статистики. Бухгалтерський облік в товаристві ведеться з дня його створення та відповідає принципу безперервності діяльності. Питання організації бухгалтерського ТОВ «Олімпекс-агро» належать до компетенції його керівника. В товаристві створено необхідні умови для правильного ведення бухгалтерського обліку, забезпечено неухильне виконання всіма працівниками, причетними до бухгалтерського обліку, вимог щодо дотримання порядку оформлення, подання до обліку первинних документів, дотримання термінів підготовки облікової інформації.

Організаційна структура бухгалтерської служби ТОВ «Олімпекс-агро» наведена на рис. 1.6.



Рис. 1.6. Організаційна структура бухгалтерії ТОВ «Олімпекс-агро»

Бухгалтерську службу в товаристві очолює головний бухгалтер. Відповідно до посадових обов'язків головний бухгалтер:

- має забезпечувати дотримання встановлених єдиних методологічних засад бухгалтерського обліку, складання і подання у встановлені строки фінансової звітності;
- повинен організувати контроль за відображенням на рахунках бухгалтерського обліку всіх господарських операцій;
- повинен брати участь в оформленні матеріалів, пов'язаних з нестачами та відшкодуванням втрат від нестач, крадіжками і псуванням активів підприємства.

Згідно з організаційно-управлінською структурою агрофірми розпорядження головного бухгалтера обов'язкові для виконання всіма працівниками бухгалтерії, іншими посадовими особами. Працівники всіх служб, які оформляють первинні документи, повинні згідно Наказу про облікову політику виконувати вимоги і терміни, передбачені графіком документообороту. Регістри бухгалтерського обліку підписують спеціалісти, які відповідають за ведення відповідного напрямку бухгалтерського обліку

В товаристві для складання фінансової звітності відповідно до чинних нормативних актів та надання її користувачам керівництво агрофірми формує облікову політику, а саме: обирає принципи, методи і процедури обліку таким чином, щоб достовірно відобразити фінансовий стан і результати діяльності підприємства та забезпечити зіставність показників фінансових звітів.

Наказ про облікову політику ТОВ «Олімпекс-агро» представлено у додатку Б.

На основі бухгалтерської інформації всі зацікавлені сторони мають можливість оцінити фінансовий стан підприємства. З цією метою проводиться контрольна-аналітична робота, яка передбачає дослідження економічних показників стану і перспектив розвитку підприємства, формулювання відповідних висновків та рекомендацій. Аналітичні розрахунки на підприємстві виконує економіст.

Результати аналізу показників фінансово-господарської діяльності ТОВ «Олімпекс-агро» здійснено на основі додатків В, Д, Е та представлено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

**Показники фінансово-господарської діяльності ТОВ «Олімпекс-агро»
за 2016 - 2018 рр., тис.грн (станом на кінець року)**

Показники	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Відхилення 2018 р. від:		2018 р. у % до:	
				2016 р.	2017 р.	2016 р.	2017 р.
1. Капітал (станом на кінець періоду), тис.грн	26064	44341	52840	+26776	+8499	в 2 рази	119,2
1.1 Власний капітал:	9920	19610	9421	-499	-10189	95,0	48,0
- у тому числі: зареєстрований капітал	53	53	53	0	0	100,0	100,0
-нерозподілений прибуток	9867	19557	9368	-499	-10189	94,9	47,9
1.2. Позиковий капітал	16144	24731	43419	+27275	+18688	в 2,7 рази	175,6
у тому числі: -довгострокові зобов'язання	13397	22471	36904	+23507	+14433	в 2,8 рази	164,2
-поточні зобов'язання за розрахунками	2747	2260	6515	+3768	+4255	в 2,4 рази	в 2,9 рази
2. Ресурси, тис. грн							
2.1 .Середньорічна вартість основних засобів основного виду діяльності.	29,5	7320,5	13872,5	+13843	+6552	в 470 разів	189,5
2.2. Середньорічна вартість оборотних активів	24373,5	26825,5	33680,0	+9306,5	+6854,3	138,2	125,6
3.Економічні показники							
3.1.Дохід (виручка) від реалізації, тис. грн	30081	32946	35314	+5233	+2368	117,4	107,2
3.2.Витрати: - сума, тис. грн	20665	23384	24281	+3616	+897	117,5	103,8
-у % до обороту	68,7	71,0	68,8	+0,1	-2,2	100,1	96,9
3.3. Прибуток (збиток), тис. грн.:							
-від операційної діяльності	7899	10625	(6397)	(+14296)	(+17022)	в 2,2 рази	в 2,7 рази
-від звичайної діяльності до оподаткування	9462	9654	(10189)	(19651)	(19843)	192,9	194,7
3.4. Фондовіддача, грн	1019,69	4,50	2,50	-1017,19	-2,0	0,20	55,6
3.5. Рентабельність основних засобів, %	320,75	1,32	-	-	-	-	-

Майно підприємства станом на 31 грудня 2018 року становить 52840 тис. грн., що більше від показника 2016 року на 26766 тис. грн або у 2,2 рази, а від показника 2017 року – на 8499 тис. грн. або на 119,2%.

Одночасно спостерігаються сталі сенденції у структурі майна підприємства. Так, зареєстрований капітал протягом останніх трьох років не змінювався і складає 53 тис. грн.

Абсолютний розмір власного капіталу за 2018 рік зменшився в порівнянні з 2016 роком на 499 тис. грн., а в порівнянні з 2017 роком – на 10189 тис. грн. Втім висока частка власного капіталу сприяє фінансовій незалежності суб'єкта господарювання від зовнішніх джерел формування майна. Це відбулося внаслідок збільшення питомої ваги нерозподіленого прибутку в загальній сумі пасивів товариства. Така тенденція вказує на ефективне використання грошових коштів.

Динаміка структури капіталу зображена на рис. 1.7. та 1.8.

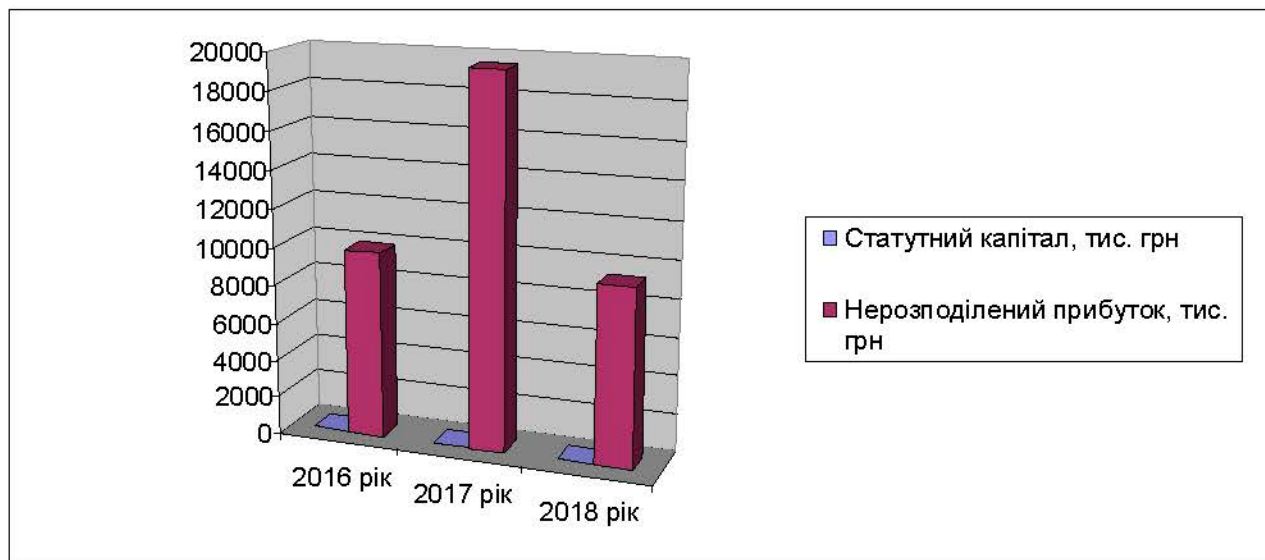
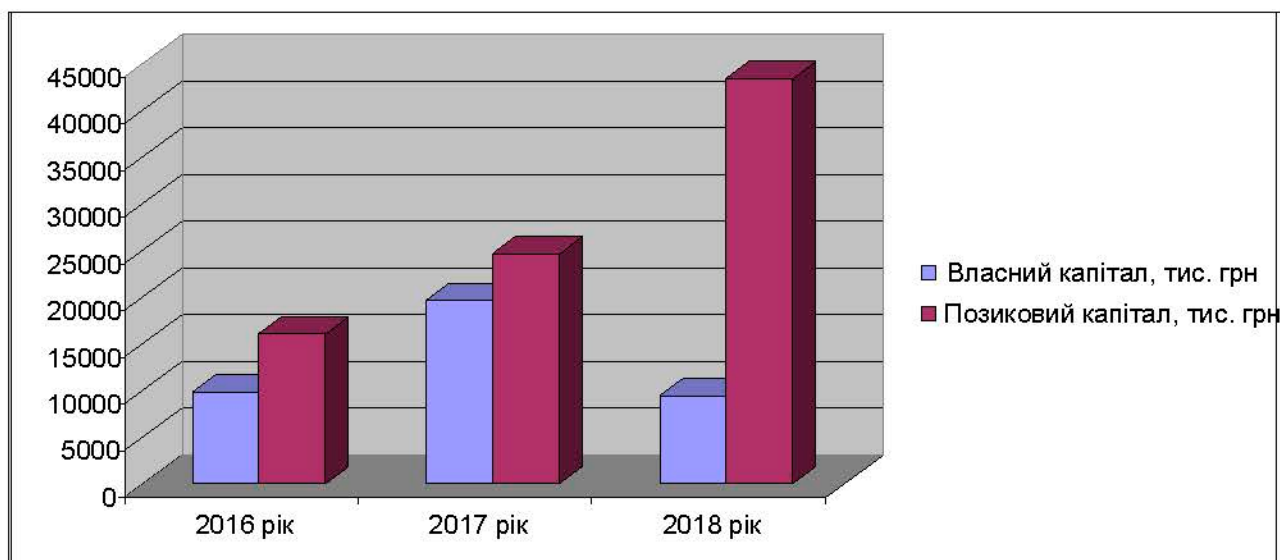


Рис. 1.7. Структура власного капіталу ТОВ «Олімпекс-агро» за 2016-2018 роки

Як бачимо розмір статутного капіталу є сталим, а розмір нерозподіленого прибутку з кожним роком змінюється, що свідчить про тенденції покращення діяльності господарського товариства.



**Рис. 1.8. Динаміка змін власного та позикового капіталу
ТОВ «Олімпекс-агро» за 2016-2018 роки**

На зміну капіталу позитивно впливає зменшення поточних зобов'язань за розрахунками. Позиковий капітал товариства на звітну дату становить 43419 тис.грн, що більше 2016-2017 років відповідно на 27275 тис. грн. та 18688 тис.грн. Так, у 2018 році, порівняно з 2017 роком сума поточних зобов'язань за розрахунками збільшилася на 3768 тис. грн. (в 2,4 рази), а порівняно із 2016 роком сума поточних зобов'язань у 2018 році збільшилася на 4255 тис. грн (в 2,9 разів).

Потрібно відмітити, що середньорічна вартість основних засобів основного виду діяльності з кожним роком збільшується, як і середньорічна вартість оборотних активів. Це відбувається внаслідок придбання (будівництва) основних засобів та особливостю формування оборотних активів – висока частка запасів. Так, у 2018 році, в порівнянні з 2016 роком, середньорічна вартість основних засобів основного виду діяльності збільшилась на 13843 тис. грн. (в 470 разів), а в порівнянні з 2017 роком середньорічна вартість основних засобів збільшилась на 6552 тис. грн. (189,5%).

Середньорічна вартість оборотних активів в 2018 році, в порівнянні з 2016 роком збільшилась на 9306,5 тис. грн, а в порівнянні з 2017 роком – на 6854,5 тис. грн, що становить 138,2% та 125,6% відповідно.

Позитивним моментом діяльності ТОВ «Олімпекс-агро» є нарощування обсягів реалізації протягом 2016-2018 років.

Динаміка співставлення показників прибутковості та їх залежності від реалізації представлена на рис. 1.9.

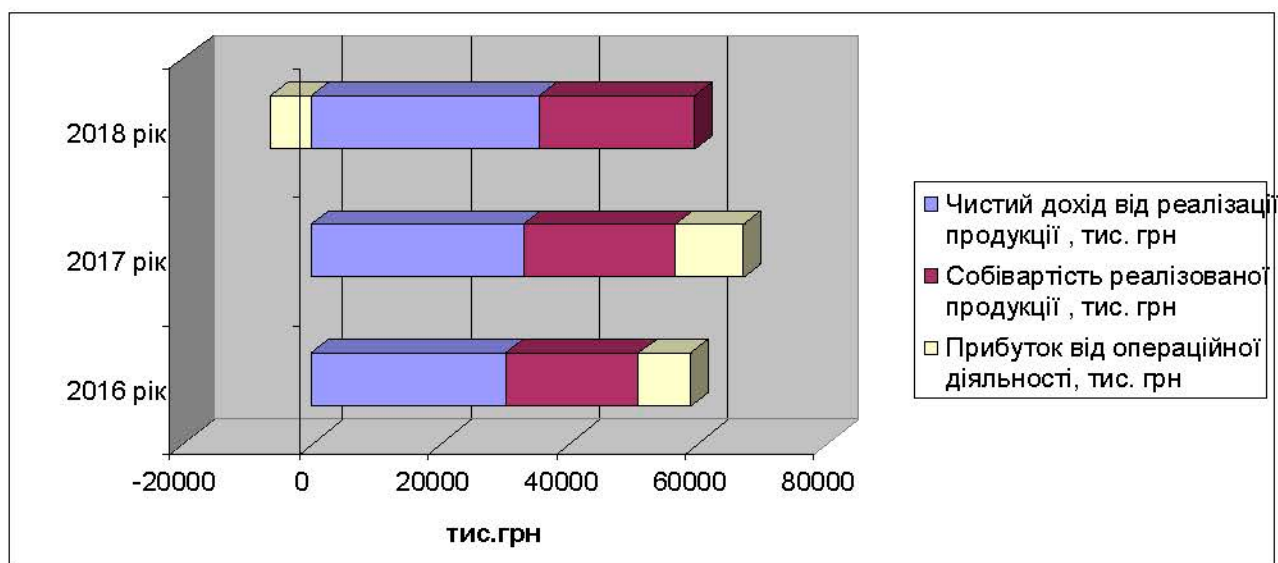


Рис. 1.9. Динаміка обсягів реалізації та прибутку ТОВ «Олімпекс-агро»

Потрібно відзначити, що виручка від реалізації у 2018 році, в порівнянні з 2016 роком, збільшилася на 5233 тис. грн. (17,4%), а в порівнянні з 2017 роком на 2368 тис. грн (7,2%). Рівень операційних витрат у 2018 році становив 68,8%, що на 2,2% менше показника 2016 року. Таким чином, одержаний дохід від реалізації цілком перекриває суму понесених підприємством витрат, пов'язаних з основною діяльністю.

За оцінкою фінансового результату операційної та звичайної діяльності протягом 2016-2017 років ТОВ «Олімпекс-агро» одержало прибутки. А у 2018 році був збиток у сумі 10189 тис. грн. На зміну прибутку вплинули інші операційні витрати, а саме втрати від операційної курсової різниці, які з кожним роком збільшуються. Одержаний фінансовий результат прямо впливає на показники ефективності використання основних засобів підприємства. Так, у 2018 році на 1 грн основних засобів припадає 2,50 коп. одержаної виручки від реалізації товарів, що менше ніж у 2016 році на 1017,9 коп. та на 2,0 коп. у 2017 році. На кожен 1 грн основних засобів у 2017 році припадає 1,32% одержаного

прибутку, що на 319,4 % менше показника 2016 року.

Показник фондівдачі характеризує відношення обсягу виручки від реалізації до середньорічної вартості основних засобів. Це є негативним наслідком для підприємства.

Рентабельність основних засобів показує ефективність використання основних засобів. Як видно з розрахунків, у 2018 році, порівняно із 2016 та 2017 роком рентабельність основних засобів не визначена у зв'язку із збитковістю споживчого товариства. Це пов'язано із введенням в експлуатацію обладнання і зі зменшенням прибутку від звичайної та операційної діяльності.

Інформація таблиці 1.2 свідчить, що вцілому вартість майна у 2018 році збільшилась порівняно з 2016 р. на 26766 тис. грн. та з 2017 роком на 8499 тис. грн.

Таблиця 1.2

Структура активів ТОВ «Олімпекс-агро» за 2016- 2018 рр.

Активи	2016 р.		2017 р.		2018 р.		Відхилення 2018 р. від			
	сума тис. грн	питома вага, %	сума тис. грн	питома вага, %	сума тис. грн	питома вага, %	2016 р.		2017 р.	
							сума тис. грн	питома вага, %	сума тис. грн	питома вага, %
1.Усього активів	26064	100	44341	100	52840	100	+26776	100	+8499	100
- у тому числі:										
2.Необоротні активи	1153	4,4	15601	35,2	14220	26,9	+13067	+22,5	-1381	-8,3
3.Оборотні активи	24911	95,6	28740	64,8	38620	73,1	+13709	-22,5	+9880	+8,3
- з них:										
3.1.Запаси	21130	81,1	24294	54,8	29803	56,4	+8673	-24,7	+5509	+1,6
3.2.Грошові кошти та розрахунки	3781	14,5	4446	10,0	8817	16,7	+5036	+2,2	+4371	+6,7
- у тому числі:										
3.2.1.Кошти в розрахунках	2603	10,0	1996	4,5	8238	15,6	+5635	+5,6	+6242	+11,1
3.2.2.Грошові кошти та їх еквіваленти	1178	4,5	2450	5,5	579	1,1	-599	-3,4	-1871	-4,4

Основну частку займають оборотні активи – 73,1 % (14220 тис. грн) у 2018 році, 64,8 % (39620 тис. грн.) - у 2017 р. та 95,6 % (24911 тис. грн) - у 2016 р.

Питома вага необоротних активів у 2018 році збільшилась порівняно з 2016 роком на 22,5 % (або 13067 тис. грн.), а відносно 2017 р. зменшилась на 8,3 % (або 1381 тис. грн) (рис. 1.10).

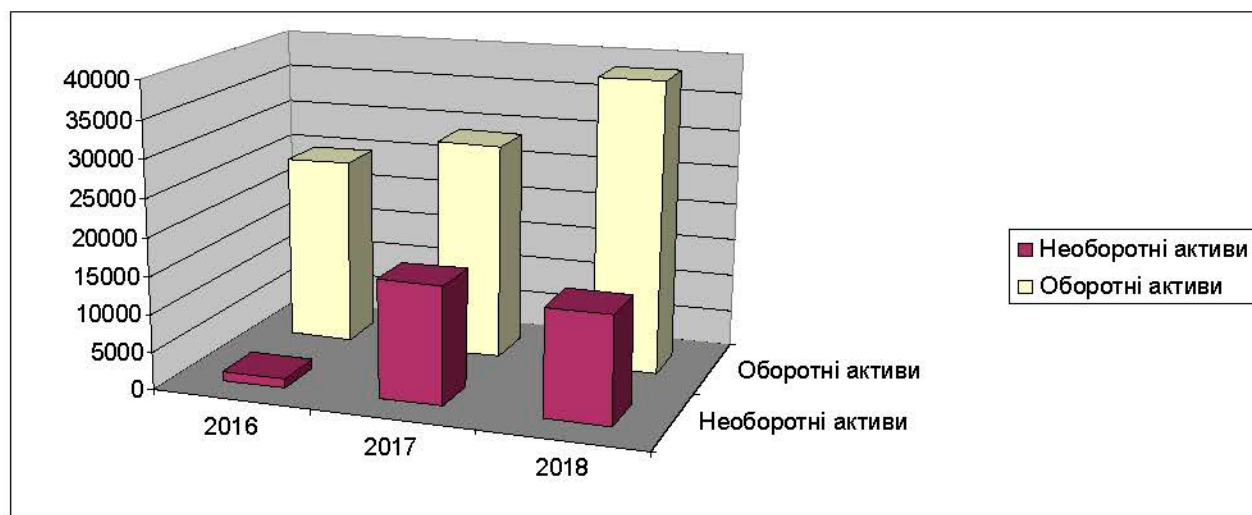
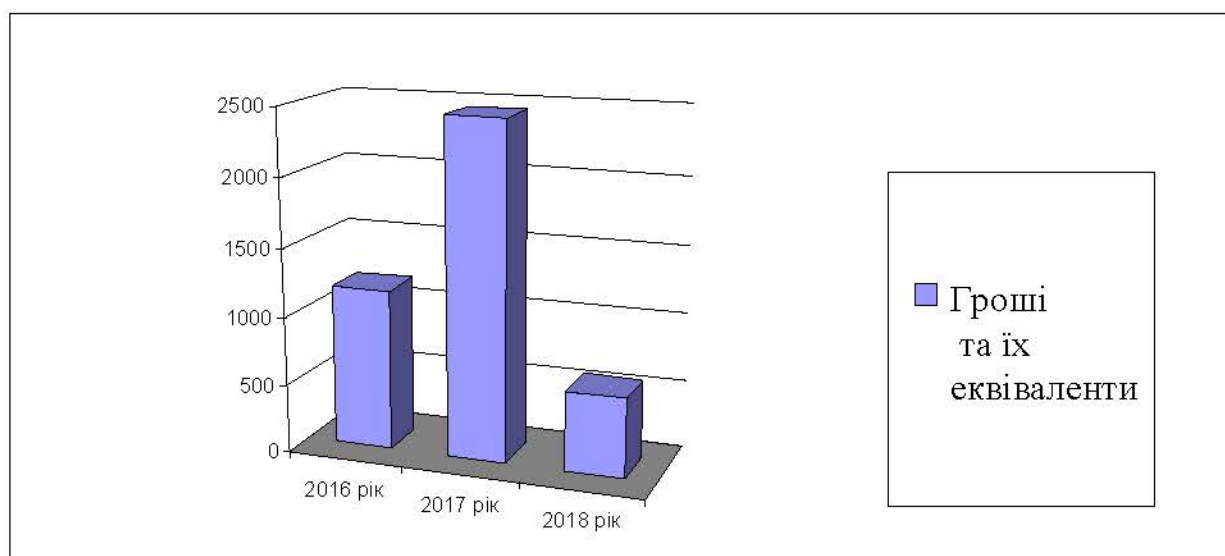


Рис. 1.10. Питома вага необоротних та оборотних активів в загальній сумі майна ТОВ «Олімпекс-агро» за 2016-2018 роки

Серед оборотних активів основне місце займають грошові кошти та розрахунки. Їх частка у 2018 році становила 16,7 % (8817 тис. грн), у 2017 р. – 10,0 % (4446 тис. грн.), у 2016 р. – 14,5 % (3781 тис. грн) (рис. 1.11).

Тенденція зниження розміру грошових активів у 2018 р., порівняно із 2016 та 2017 роками, оцінюється негативно, адже такі зміни призведуть до погіршення показників платоспроможності підприємства. У цілому можна зробити висновок, що підприємство мало найкращу структуру активів у 2016 році, а вже у 2018 р. спостерігається помітне погіршення, це є негативним фактором в діяльності підприємства.

Власний оборотний капітал підприємства відіграє визначальну роль, оскільки забезпечує фінансову стійкість і оперативну самостійність господарювання



**Рис. 1.11. Динаміка стану грошових коштів та їх еквівалентів
ТОВ «Олімпекс-агро» за 2016-2018 роки**

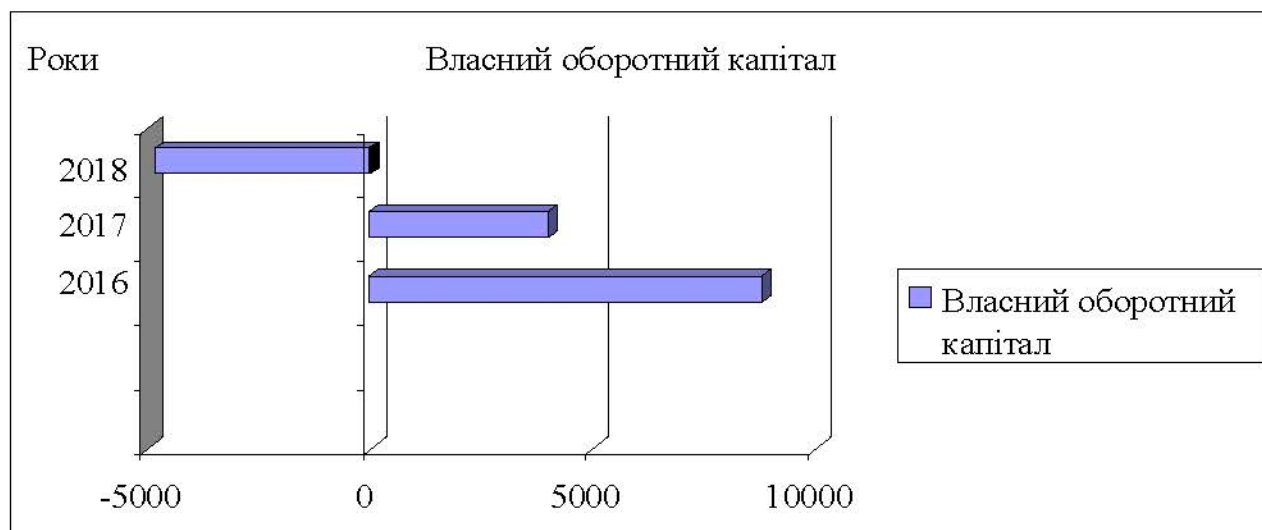
На підставі проведених розрахунків можемо зазначити, що товариство протягом 2016-2018 років мало задовільний розмір робочого капіталу (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Структура пасивів ТОВ «Олімпекс-агро» за 2016 - 2018 рр.

Пасиви	2016 р.		2017 р.		2018 р.		Відхилення 2018 р. від			
							2016 р.		2017 р.	
	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %
1. Усього пасивів - у тому числі:	26064	100	44341	100	52840	100	+26776	100	+8499	100
2. Власний капітал - з нього:	9956	38,2	19610	44,2	9421	17,8	-535	94,6	-10189	48,0
2.1. Власний оборотний капітал	8803	33,8	4009	9,0	-4799	-9,1	-13602	-54,5	-8808	-119,7
3. Позиковий капітал	16108	61,8	24731	55,8	43419	82,2	+27311	в 2,7 рази	+18688	175,6
3.1. Довгострокові зобов'язання	13397	51,4	22471	50,7	36904	69,8	+23507	в 2,8 рази	+14433	164,2
3.2. Короткострокові кредити та позики	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.3. Поточні зобов'язання за розрахунками	2711	10,8	2260	5,1	6515	12,4	+3804	в 2,4 рази	+4255	в 2,9 рази

У 2016 році він становив 8803 тис. грн, у 2017 р. становив 4009 тис. грн, а у 2018 р. цей показник має негативне значення – 4799 тис. грн. Це вказує на значне відволікання у 2018 році коштів підприємства на покриття, у першу чергу, оборотних активів. Причинами нестійкого фінансового стану підприємства, цього неплатоспроможності, банкрутства є відсутність власного оборотного капіталу або його нестача (рис. 1.12).



**Рис. 1.12. Динаміка власного оборотного капіталу
ТОВ «Олімпекс-агро» за 2016-2018 роки**

Нестача власного оборотного капіталу примушує багато підприємств зменшувати обсяг виробництва продукції. Це відображається як на кон'юктурі ринку, так і на економіці країни.

Для підвищення ефективності виробництва на підприємстві слід мати чітке уявлення щодо його фінансово-господарської діяльності. Таке уявлення може надати аналіз показників фінансово-господарської діяльності підприємства, побудований на основі його фінансової звітності.

Фінансовий стан ТОВ «Олімпекс-агро» можна оцінити як стійкий, хоча окремі показники мають негативну тенденцію. Підприємство своєчасно проводить платежі, фінансує свою діяльність. ТОВ «Олімпекс-агро» має скриті проблеми щодо ефективності управління окремими видами оборотних запасів, кредиторською заборгованістю, витратами тощо.

Отже, потрібно відмітити, що керівництву підприємства необхідно забезпечити постійне здійснення аналізу фінансового стану та показників основної діяльності підприємства. Можемо запропонувати ввести на підприємстві додаткову посаду – бухгалтер-аналітик, який би здійснював аналіз показників діяльності, розробляв стратегію розвитку підприємства.

Висновки за розділом 1

Дослідивши теоретичні основи обліку персоналу підприємства та розрахунків з оплати праці нами сформульовано такі висновки та рекомендації:

Запропоновано комплексний підхід при дослідженні заробітної плати як економічної категорії з позиції держави, працівника та працедавця. Зокрема, для держави – заробітна плата є інструментом, за допомогою якого вона регулює попит і пропозицію такого специфічного товару, як потенційна працездатність. Для працівника – заробітна плата – це елемент доходу, величина якого визначається дією сукупністю факторів і виражається у грошовому еквіваленті, який отримує від працедавця за реалізовану здатність до праці. Для працедавця – заробітна плата – це складова витрат на оплату праці, які він витрачає на використання тих знань, навичок, умінь працівника, які приносять йому економічні вигоди. Віокремлено функції, які повинна виконувати заробітна плата для їх задоволення, зокрема, для держави – регулюючу, для працівника – відтворювальну, екзистенціальну, соціальну, статусну і експресіоністську, для працедавця – виробничу, облікову, мотивуючу, креативну та інноваційну.

Регулювання обліку оплати праці в Україні здійснюється рядом нормативно-правових актів. Вони мають різну юридичну силу, відповідно до якої їх можна розподілити по рівнях (конституційний, законодавчий, нормативний, методичний, організаційно-розпорядчий), утворюючи при цьому в своїй сукупності систему нормативно-правового забезпечення обліку оплати праці в Україні. Тому ця система повинна формуватися таким чином, щоб, по-

перше, виключалися суперечності нормативно-правових документів між собою як по горизонталі, так і по вертикалі; по-друге, документи нижчого рівня повинні конкретизувати і розвивати окремі положення законодавчих актів і нормативних документів вищого рівня. Поряд з домінуючим прямим державним регулюванням оплати праці, відносини працівника і працедавця можуть регулюватись в договірному порядку (колективному та індивідуальному). Цінність його в порівнянні з державним регулюванням виявляється у тому, що угоди різних рівнів та колективні договори на відміну від законів є більш гнучкими і можуть конкретизуватись за згодою сторін із врахуванням ситуації, що змінюється.

Проаналізувавши показники фінансово-господарської діяльності зроблено висновки, що майно підприємства станом на 31 грудня 2018 року становить 52840 тис. грн., що більше від показника 2016 року на 26766 тис. грн. або у 2,2 рази, а від показника 2017 року – на 8499 тис. грн. або на 119,2%.

Одночасно спостерігаються сталі тенденції у структурі майна підприємства. Так, зареєстрований капітал протягом останніх трьох років не змінювався і складає 53 тис. грн.

Абсолютний розмір власного капіталу за 2018 рік зменшився в порівнянні з 2016 роком на 499 тис. грн., а у порівнянні з 2017 роком – на 10189 тис. грн. Втім висока частка власного капіталу сприяє фінансовій незалежності суб'єкта господарювання від зовнішніх джерел формування майна. Це відбулося внаслідок збільшення питомої ваги нерозподіленого прибутку в загальній сумі пасивів товариства. Така тенденція вказує на ефективне використання грошових коштів.

Фінансовий стан ТОВ «Олімпекс-агро» за результатами дослідження оцінено як стійкий, хоча окремі показники мають негативну тенденцію. Підприємство своєчасно проводить платежі, фінансує свою діяльність. ТОВ «Олімпекс-агро» має скриті проблеми щодо ефективності управління окремими видами оборотних запасів, кредиторською заборгованістю, витратами тощо.

РОЗДІЛ 2

ОБЛІК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Кадровий облік персоналу підприємства та організація обліку розрахунків з оплати праці

Система бухгалтерського обліку, зокрема праці та її оплати перебуває в процесі реформування і потребує постійного моніторингу та наукового супроводу для подолання недосконалостей. Бухгалтерський облік оплати праці залишається несистемним, не відповідає цілям реформування та викликам сьогодення.

Облікові дані слугують насамперед потребам управління, для якого необхідна інформація про економічну суть оплати праці в сільському господарстві. Тому при розгляді методології обліку праці та її оплати необхідно дослідити регулювання, форми і методи організації обліку праці та її оплати, висвітлити організаційні аспекти обліково-аналітичної роботи розрахунків з оплати праці.

Разом з тим постає необхідність дослідження й вирішення проблеми обліку розрахунків з оплати праці та витрат на оплату праці методичного, організаційного, практичного характеру, що пов'язані з процесом переходу національної облікової системи на МСФЗ та останніми змінами в трудовому і податковому законодавстві.

Методологія організації обліку праці та її оплати передбачає врахування множини важливих складових. Насамперед, необхідне якомога повне трактування об'єкта дослідження – процесу організації обліку праці та її оплати для сільськогосподарських підприємств.

Типове визначення «організація бухгалтерського обліку» передбачає систему умов та елементів побудови облікового процесу з метою отримання

достовірної та своєчасної інформації про господарську діяльність підприємства і здійснення контролю за раціональним використанням виробничих ресурсів і готової продукції. Її призначення – удосконалення та раціоналізація обробки інформації, розподіл робіт між персоналом бухгалтерії, наукова організація праці [83].

Зауважимо, що організація бухгалтерського обліку як окремий напрямок наукового вчення про бухгалтерський облік у цілому сформувалася порівняно недавно – у 1960-х роках, біля витоків якого стоять Ф.Ф. Бутинець, П. С. Безруких, А. Д. Шмигель, А. М. Кузьмінський, В. В. Сопко, Ю. Я. Литвин, В. П. Завгородній, М. Г. Чумаченко тощо. Вченими визначено поняття організації бухгалтерського обліку як сукупності засобів, способів і методів упорядкування та оптимізації існування системи бухгалтерського обліку.

Отже, організація обліку зводиться до своєчасного, повного, достовірного відображення всіх фактів господарської діяльності, які були здійснені на підприємстві. Для цього у системі організації бухгалтерського обліку здійснюється обробка даних за допомогою відповідних процедур, прийомів та способів згідно з вихідною інформацією, власне, для ведення обліку, формування звітності у відповідності до потреб управління. Суб'єктами в організації бухгалтерського обліку виступають керівник підприємства та головний бухгалтер, об'єктом – обліковий процес, праця виконавців, організаційне, інформаційне, технічне забезпечення обліку, тобто система бухгалтерського обліку. Як бачимо, об'єкт і суб'єкт організації бухгалтерського обліку є відмінними від суб'єкта й об'єкта бухгалтерського обліку.

Досліджуючи інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку, Івахненко С. В. [33] відокремив основні напрямки організації бухгалтерського обліку, а саме організацію: облікових номенклатур; вибору носіїв інформації; фіксування інформації на відповідних носіях; руху носіїв облікової інформації; роботи апарату бухгалтерії; забезпечення облікового процесу та розвитку бухгалтерського обліку.

За суттю організація бухгалтерського обліку передбачає розробку концепції обліку на підприємства, насамперед засобами облікової політики.

Таким чином, узагальнюючи результати дослідження та найбільш типові визначення організації обліку, наведені у додатку А, нами встановлено, що організація бухгалтерського обліку за суттю – це розробка концепції обліку на підприємствах, насамперед засобами облікової політики, що зводиться до своєчасного, повного, достовірного відображення всіх фактів господарської діяльності, які були здійснені на підприємстві; обробка даних за допомогою відповідних процедур, прийомів та способів згідно з вихідною інформацією, власне для ведення обліку, формування звітності у відповідності до потреб управління. Суб'єктами в організації бухгалтерського обліку виступають керівник підприємства та головний бухгалтер, об'єктом – обліковий процес, праця виконавців, організаційне, інформаційне технічне забезпечення обліку, тобто система бухгалтерського обліку.

При цьому організація бухгалтерського обліку праці та її оплати – це сукупність первинного документування, зведеного обліку та звітності щодо всіх розрахунків із працівникам з праці та винагород за неї, які визначають: умови й порядок виплат і розміри основного заробітку; розміри тарифних ставок, окладів; доплати й надбавки компенсаційного і стимулюючого характеру, премії та соціальні виплати і в сукупності розкривають рівень. Модель організації обліку праці та її оплати наведено на рис. 2.1.

Насамперед така модель має передбачати чітке визначення об'єкта. У нашому випадку, організація обліку праці та її оплати – це система умов та елементів побудови облікового процесу з метою отримання достовірної та своєчасної інформації про трудові ресурси господарства, умови, стан та прогнозування праці та її оплати, первинної, аналітичної, синтетичної інформації та складання звітності з праці, здійснення аналізу та контролю.

Необхідність підвищення інформаційного рівня моделі процесу організації обліку праці та її оплати спрямована на всебічне удосконалення галузевого обліку для сільського господарства згідно з реаліями сучасного етапу економічного розвитку; подолання суперечностей і забезпечення єдності функцій державно-нормативного регулювання оплати праці, їх загальної спрямованості на ефективну реалізацію її соціальної функції.

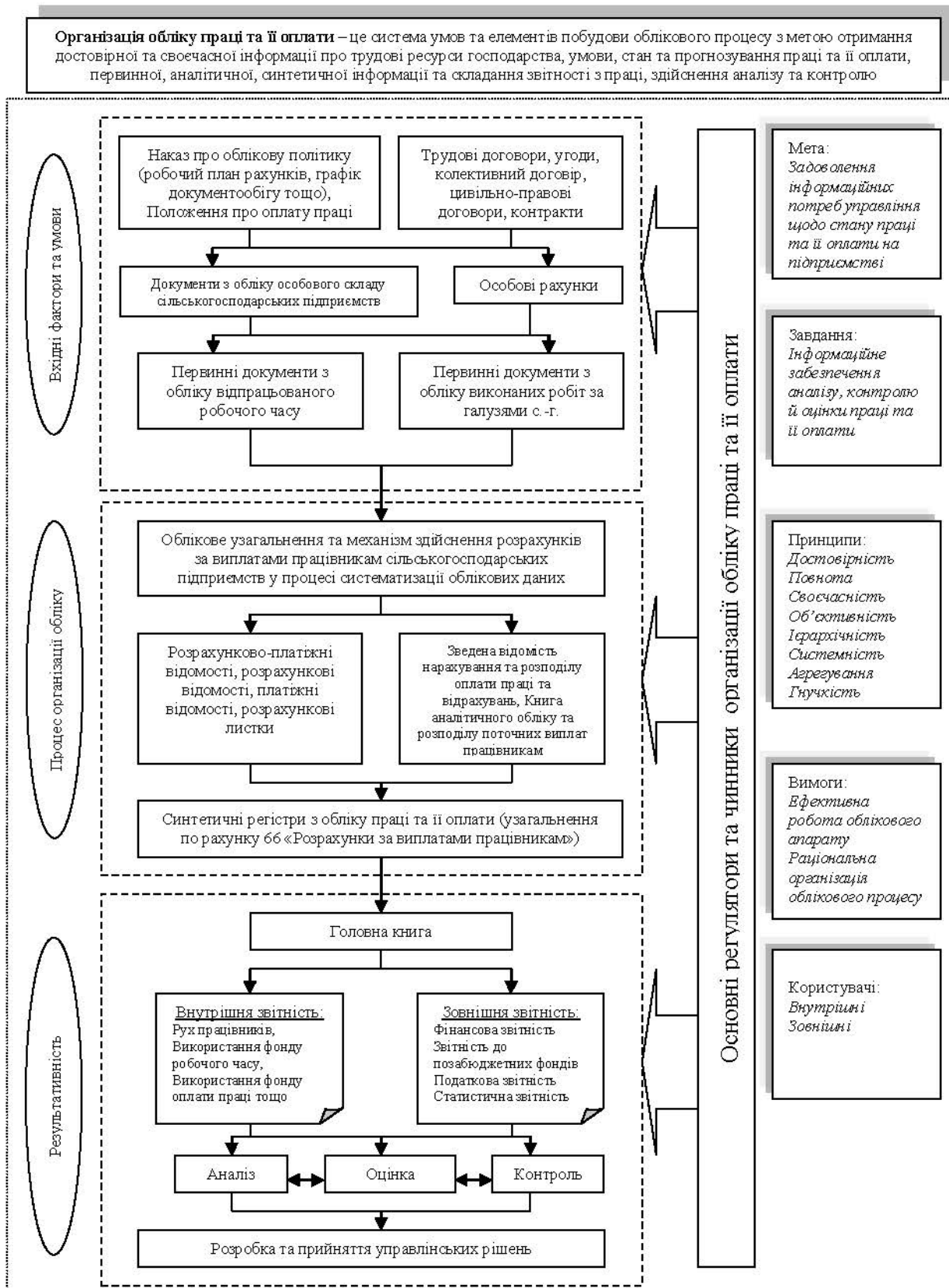


Рис. 2.1. Модель організації обліку праці та її оплати на ТОВ «Олімпекс-агро»

Необхідне також вдосконалення самого процесу організації обліку.

Причому рішення цієї проблеми повинне бути комплексним – від нового пакету первинних документів по праці до обліково-накопичувальних і розподільних відомостей. Це пов'язано з тим, що для обліку сільськогосподарської діяльності прийнято П(С)БО 30 «Біологічні активи», а в ньому обчислення традиційної собівартості витісняється більш сучасними методами обліку за справедливою вартістю. Саме ці проблеми вирішує моделювання організації обліку праці та її оплати.

Отже, організація бухгалтерського обліку передбачає вирішення наступних принципово важливих питань щодо праці та її оплати: розробка концепції облікової політики підприємства; визначення межі застосування фінансового та управлінського обліку. Від вирішення цих питань залежить структура та якість обліку, врахування запитів управлінської системи і функціонування інформаційної системи підприємства.

Оскільки всі складові організації облікового процесу на підприємстві реалізуються через облікову політику, то аналіз сучасного стану досліджуваного нами підприємства розглядатимемо саме в такому ракурсі.

Формування облікової політики за системного підходу передбачає розробку кількох її концепцій – фактичної, яка базується на обліковій інформації фактичного стану виробничої системи; нормативної, яка відповідає реальним можливостям досягнення облікових показників з урахуванням поточних прогресивних заходів, передбачених для впровадження у виробництво; і прогностичної, облікові показники якої характеризують перспективний стан виробничої системи [63]. Використання концептуального підходу орієнтує облікову політику на досягнення бажаного перспективного стану виробничої системи і трудових ресурсів у її складі, не обмежуючись показниками ретроспективи та фінансовою звітністю, складеною на її основі.

Отже, методологічною основою системного підходу щодо формування облікової політики ТОВ «Олімпекс-агро» насамперед є визначення підприємства як виробничої системи з відповідною організаційною структурою та інформаційною мережею забезпечення функцій управління, здатною

реагувати на зміни як зовнішнього так і внутрішнього середовища. Такий методичний підхід орієнтує на розгляд облікової політики комплексно з позиції її впливу на результативність виробництва.

Головною метою облікової політики щодо оплати праці є організація формування інформації для здійснення функцій управління господарськими процесами, вироблення напрямків стабілізації, самозбереження і розвитку виробничої системи в умовах дії факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, насамперед мотиваційної складової. Для цього облікова політика має бути узгодженою із зовнішнім і внутрішнім середовищем діяльності сільськогосподарського підприємства і завданнями управління.

Таким чином, елементами облікової політики є організаційна, методична та технічна складові, що відображено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Елементи облікової політики організації обліку праці та її оплати

Нормативний Законодавчі та нормативні акти щодо організації обліку праці та її оплати	Організаційний Порядок організації роботи облікового апарату	Методичний Вибрані способи обліку об'єктів
– правове регулювання: нормативно-розпорядче на макрорівні (конституційне, законодавче, нормативно розпорядче), договірне на мезо- і мікрорівнях: (генеральна, галузева, регіональна угоди і колективний та індивідуальний договір); – система нормування праці (норми та нормативи); - система (погодинна, відрядна) та форми оплати праці (тарифна сітка, посадові оклади, стимулюючі та компенсаційні витрати).	– перелік осіб, відповідальних за ведення обліку оплати праці та їх посадові інструкції; – перелік центрів витрат та сфер відповідальності; – комерційна таємниця та порядок її захисту; – система внутрішнього контролю.	– системи і форми оплати праці, що застосовуються на підприємстві; – перелік робіт, які підлягають нормуванню; – порядок визнання нарахованої суми виплат за поточними зобов'язаннями; – порядок нарахування виплат за невідпрацьований час, премій та інших заохочувальних виплат; – варіант обліку витрат використанням рахунків всіх класів (0–9); – з використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 8 «Витрати за елементами»; – з використанням рахунків всіх класів, крім рахунків класу 9 «Витрати діяльності»; – перелік об'єктів витрат та об'єктів калькулювання.

Отже, основними питаннями, що підлягають відображенню в Наказі про облікову політику в частині оплати праці є: врахування умов Колективного договору щодо системи та форми оплати праці, а також встановлення системи нормування праці; організація первинного обліку праці та її оплати; порядок відображення на рахунках бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві; питання контролю організації обліку праці та її оплати. Оскільки прийоми облікової політики визначаються певними принципами, вони повинні найповніше розкритись при методичному обґрунтуванні обліку оплати праці на підприємстві.

За дослідженнями І. М. Щирби [98], у підприємств з'явилась альтернатива в організації облікового процесу розрахунків з оплати праці, суть якої полягає у певному маневруванні щодо застосовуваних прийомів, інструментів та методів обліку, яка відображається в обліковій політиці підприємства.

Стандартність облікової політики щодо оплати праці зумовлена високим рівнем регламентації оплати праці як об'єкту фінансового обліку. Але на кожному підприємстві необхідно врахувати і потреби управління – як на рівні ланок та бригад, так і зведеного за галузями і всього підприємства. Відтак за робочою гіпотезою, що організаційний аспект облікової політики щодо оплати праці відображає порядок організації роботи облікового апарату, методичний – вибрані способи обліку об'єктів, а технічний – реалізацію цих способів в документообороті, облікових регістрах тощо [63].

Документальне оформлення операцій щодо розрахунків із заробітної плати між працівниками й роботодавцем ТОВ «Олімпекс-агро» супроводжується великою кількістю облікових документів типових та нетипових форм, на кожний з яких затверджується графік документообігу керівництвом підприємства.

Кадрова документація поділяється на види, які перелічені у табл. 2.2.

Одним із першочергових завдань ТОВ «Олімпекс-агро» є облік особового складу підприємства, який ведеться відділом кадрів або іншою уповноваженою

особою.

Таблиця 2.2

Кадрова документація в ТОВ «Олімпекс-агро»

Структура документації	Перелік первинних документів
Розпорядчі документи з особового складу	Наказ (розпорядження) про приймання на роботу (П-1) Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу (П-5) Наказ (розпорядження) про надання відпустки (П-6) Список № про надання відпустки (П-7)
	Накази про заохочення та попередження Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (П-8) Накази про внесення змін до трудової книжки
Облікові документи по кадрах	Особова картка (П-2) Особова картка спеціаліста з вищою освітою, який виконує науково-дослідні, проектно-конструкторські і технологічні роботи (П-4) Особова справа Штатно-посадова книга Алфавітна книга Алфавітні картки (П-3) Книга обліку бланків трудових книжок та вкладишів до них (П-9) Книга обліку руху трудових книжок та вкладишів до них (П-10) Акт на списання бланків трудових книжок та вкладишів до них (П-11) Графік відпусток Книга-журнал обліку відпусток

Основними розпорядчими документами ТОВ «Олімпекс-агро» відносно особового складу є наказ (розпорядження) про прийом на роботу, наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу, наказ (розпорядження) про надання відпустки, наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (табл. 2.3).

Облік розрахунків з оплати праці працівників ТОВ «Олімпекс-агро» здійснюється на основі різних спеціальних документів. У методичній частині облікової політики вказують системи і форми оплати праці, що застосовуються на підприємстві; перелік робіт, які підлягають нормуванню; порядок визнання нарахованої суми виплат за поточними зобов'язаннями; порядок нарахування виплат за невідпрацьований час, премій та інших заохочувальних виплат; варіант обліку витрат тощо. Ці всі складові знаходять відображення у первинному обліку.

Таблиця 2.3

**Розпорядчі документи відносно особового складу працівників ТОВ
«Олімпекс-агро»**

№ з/п	Назва розпорядчого документу	Призначення розпорядчого документу
1.	Наказ (розпорядження) про приймання на роботу (ф. №П-1)	Використовується для обліку працівників, прийнятих на підприємство та складається у відділі кадрів за кожним працівником і підписується керівником підприємства
2.	Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу (ф. № П-5)	Використовується для оформлення переведення працівника з одного цеху (відділу, підрозділу) в інший. Заповнюється працівником відділу кадрів в двох примірниках. Один примірник зберігається в відділі кадрів, інший - передається до бухгалтерії
3.	Наказ (розпорядження) про надання відпустки (ф. № П-6)	Використовується для оформлення щорічних та інших видів відпусток, які надаються працівникам у відповідності до діючого законодавства. Наказ складається в двох примірниках: один залишається у відділі кадрів, інший - передається до бухгалтерії
4.	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (ф. № П-8)	Застосовується при звільненні працівника. Заповнюється працівником відділу кадрів в двох екземплярах: один залишається в відділі кадрів, інший - передається до бухгалтерії. Наказ підписується керівником підприємства та керівником структурного підрозділу. На основі наказу про припинення трудового договору (контракту) бухгалтерія здійснює розрахунок з робітниками, а відділ кадрів робить відповідний запис в трудову книжку

Організація обліку передбачає не лише методику ведення бухгалтерського обліку, а й техніку, організацію праці бухгалтера та організацію внутрішньогосподарського контролю в частині обліку даних операцій. Тому необхідно висвітлити поняття про основну, додаткову оплату праці та інші заохочувальні та компенсаційні виплати, форми і системи оплати праці, їх коротку характеристики, організацію обліку особового складу в бухгалтерії та у відділі кадрів, організацію обліку робочого часу тощо, загальна організаційна схема якої наведена в табл. 2.4.

Методика розрахунку наведених розрахунків з оплати праці та порядок їх відображення в обліку формують систему та організацію аналітичного обліку оплати праці ТОВ «Олімпекс-агро».

Усі заходи з реформування системи оплати праці спрямовані на вдосконалення механізмів державного й колективно-договірного регулювання заробітної плати, визначення шляхів і механізмів її реального зростання, посилення захисту прав працівника на її своєчасне одержання. У зв'язку із цим, на державному рівні, у кожній галузі й на окремих підприємствах виникає

необхідність у виробленні власної політики заробітної плати.

Таблиця 2.4

Організація аналітичного та синтетичного обліку оплати праці у

ТОВ «Олімпекс-агро»

Етапи організації обліку	Зміст процесів організації обліку
Первинна організація обліку основних робіт	Порядок нарахування погодинної оплати праці та їх документальне оформлення. Документальне оформлення та порядок нарахування відрядної оплати праці. Порядок оплати роботи в понаднормовий час, у святкові та неробочі дні, оплата браку, часу простою, допущеного не з вини працівника, поєднання (суміщення) професій та посад, оплата роботи у нічні години та їх документальне оформлення
Організація обліку нарахувань та інших зарплатних платежів	Порядок нарахування чергових і додаткових відпусток або компенсацій за невикористані відпустки; порядок нарахування зарплати за виконання державних і громадських обов'язків; перебування у відрадженьнях; вихідної доплати при звільненні; у всіх випадках тимчасової непрацездатності; інших передбачених законодавством випадках та їх документальне оформлення. Порядок створення резерву на виплату відпусток
Організація обліку фонду оплати праці	Визначення місячного сукупного оподатковуваного доходу. Порядок нарахування податку з доходу фізичних осіб. Види податкових соціальних пільг. Категорії працюючих, що користуються податковими соціальними пільгами. Утримання до Пенсійного фонду, до фонду соціального страхування на випадок безробіття, до фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням
Інші організаційні роботи щодо оплати праці	Види утримань із заробітної плати за рішенням держави чи судових органів (аліменти інші виконавчі листи); на користь підприємства за усною чи письмовою згодою працівника (відшкодування втрат, утримання підзвітних сум, утримання за допущений брак з вини працівника, простої тощо); утримання на користь третіх осіб (квартирплати); за заявою працівника (утримання індивідуальних кредитів, внесків добровільного страхування тощо)

Вона має враховувати інтереси різних груп працівників і власників, відтворювати стимулюючу функцію оплати праці, передбачати ефективну систему зайнятості населення й винагороди за працю, заходи зі соціального захисту приманні такі недоліки: низький рівень заробітної плати; невинуватене зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників; слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розбіжності в рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатня

стимулююча роль премій, надбавок і всієї преміальної системи (рис. 2.2).

Структурні підрозділи підприємства				
Рослинництво		Тваринництво		Допоміжні підрозділи
Первинний облік виконаних робіт і нарахування заробітної плати				
Первинні документи виробітку		Первинні документи надходження продукції		Первинні документи інших погодинних та відрядних робіт
Бухгалтерія		Розрахунковий відділ		Розрахункові центри підрозділів
Зведені документи з нарахування заробітної плати та утримань	Регістри обліку	Головна книга	Довідки бухгалтерії	Фінансова, статистична та управлінська звітність з оплати праці

Рис. 2.2. Загальна схема організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці ТОВ «Олімпекс-агро»

Згідно з установчими документами, ТОВ «Олімпекс-агро» розробляє штатний розпис - внутрішній нормативний документ, у якому викладено перелік посад (професій), передбачених на підприємстві із зазначенням їх посадових окладів. Правомірність наявності його на підприємстві зумовлена п. 3 ст. 64 ГКУ, згідно з якими підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і затверджує штатний розпис.

2.2. Порядок нарахування заробітної плати персоналу, облік розрахунків з оплати праці та відображення у фінансовій звітності підприємства

Основним документом, який визначає застосування на підприємстві оплати праці, є Положення про оплату праці на підприємстві, яке містить:

- загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, системи і форми оплати праці, які застосовують для різних категорій працівників;
- штатний розпис працівників підприємства;
- побудову основної (тарифної) оплати праці за посадами і професіями;
- розміри тарифних ставок і окладів або порядок розрахунку виплат залежно від показників роботи працівника і підприємства в цілому;
- обумовлені доплати, надбавки та компенсації із зазначенням їх розмірів;
- інші преміальні системи, які використовують на підприємстві.

Системи і форми заробітної плати – це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості, якості та результатів праці. Обираючи певну систему заробітної плати та конкретну форму заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників. Законодавством передбачено такі основні системи оплати праці: тарифна і безтарифна.

Тарифна система є основою організації оплати праці ТОВ «Олімпекс-агро», яка враховує оклади і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), згідно з ч. 1 ст. 96 КЗпП. Застосування тарифної сітки ставить розмір тарифної ставки працівника в пряму залежність від його кваліфікації. Це досягається шляхом застосування тарифних коефіцієнтів, які визначають співвідношення між розміром тарифної ставки даного розряду й тарифною ставкою першого розряду.

Нарахування за тарифом за відпрацьований час або виготовлену продукцію є основною заробітною платою. Вона обов'язково має бути виплачена згідно з колективним договором ТОВ «Олімпекс-агро».

Методика формування фонду оплати ТОВ «Олімпекс-агро» представлена на рис. 2.3.

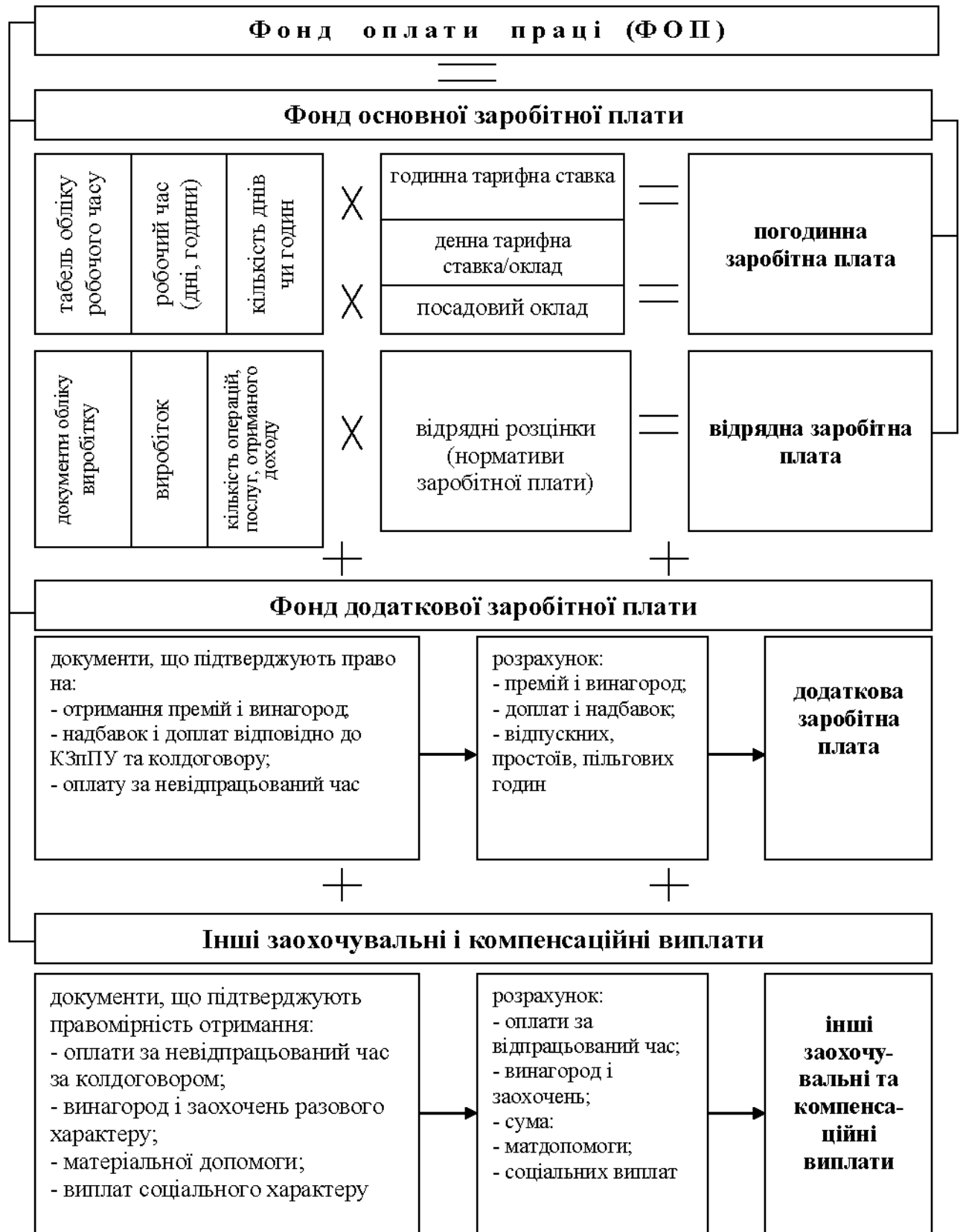


Рис. 2.3. Методика формування фонду оплати праці ТОВ «Олімпекс-агро»

Згідно діючого законодавства із заробітної плати проводяться утримання (рис. 2.4).

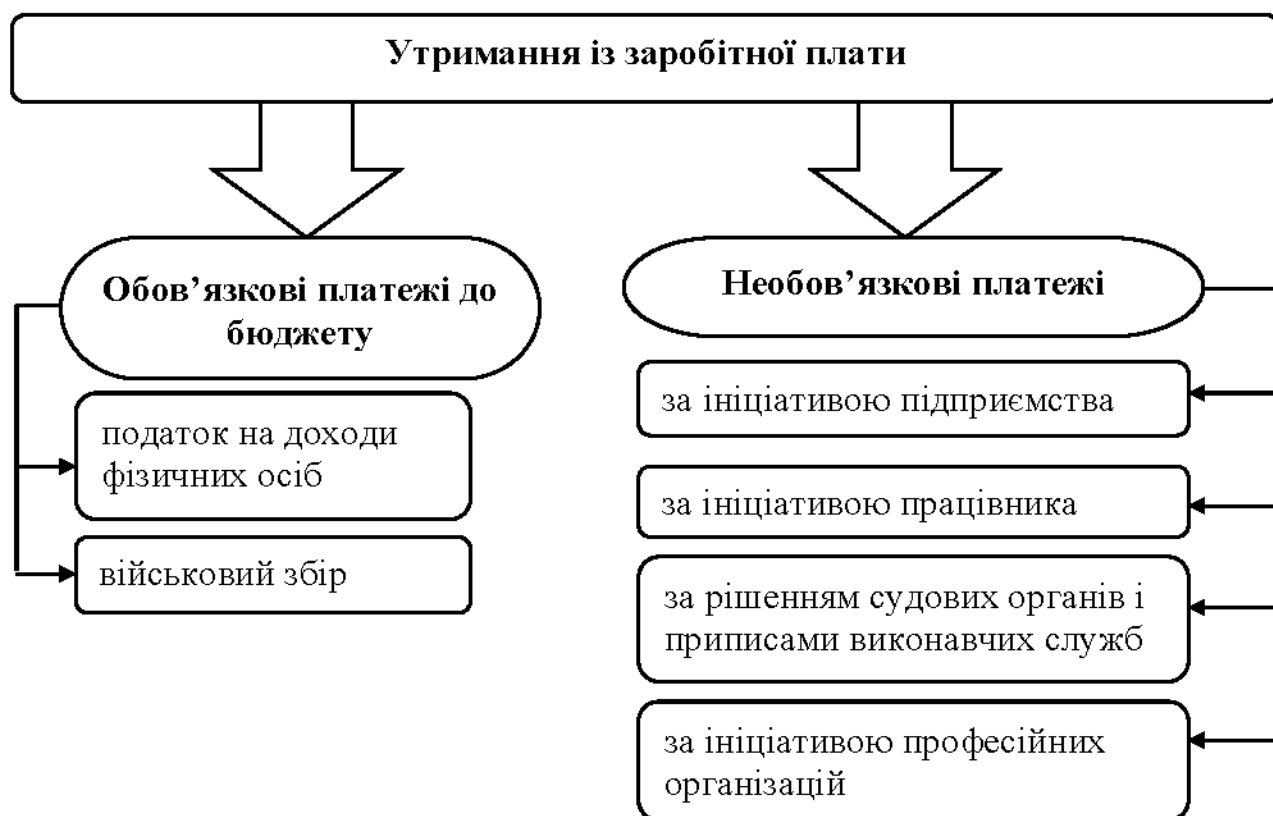


Рис. 2.4. Утримання із заробітної плати працівників [46, с. 193]

Згідно з розділом IV Податкового кодексу України [66] податком на доходи з фізичних осіб обкладається загальний оподатковуваний дохід фізичної особи, в тому числі і доходи у вигляді заробітної плати, нараховані (виплачені) платнику податку відповідно до умов трудового договору (контракту). Ставка податку становить 18%.

Податкова соціальна пільга застосовується до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця як заробітна плата (інші прирівняні до неї відповідно до законодавства виплати, компенсації та винагороди), якщо його розмір не перевищує суми, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень (абз.1 пп.169.4.1 ПКУ).

Згідно із п. 169.1.1 ПКУ податкова соціальна пільга дорівнює 50% розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (у розрахунку на місяць), встановленої законом на 1 січня звітного податкового року, – для будь-якого платника податку. Таким чином, розмір загальної ПСП, на яку має право платник податку, становить у 2018 році 881 грн.

Підвищену ПСП встановлено для:

- платника податку, який утримує двох і більше дітей віком до 18 років, – у розмірі 100% загальної соціальної пільги (881 грн) із розрахунку на кожну таку дитину (пп. 169.1.2 ПКУ);

- осіб, зазначених у пп. 169.1.3 ПКУ, – 150% загальної податкової соціальної пільги (1321,50 грн);

- осіб, зазначених у пп. 169.1.4 ПКУ, – 200% загальної суми податкової соціальної пільги (1762 грн).

Окрім того, слід зважити на те, що граничний розмір доходу, який дає право на отримання ПСП одному з батьків у випадку йу розмірі, які передбачені пп. 169.1.2 та пп.пп. «а», «б» пп. 169.1.3 ПКУ, визначається як добуток граничного розміру для застосування ПСП і відповідної кількості дітей.

У Податковому кодексі України [66] окрім ПДФО передбачено також утримання з заробітної плати військового збору. З 3 серпня 2014 р. набрав чинності Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів», яким, зокрема, встановлено військовий збір. Відповідно до п. 16-1 підрозділу 10 розділу XX Податкового кодексу військовий збір встановлюється тимчасово. Платниками збору є особи, визначені п. 162.1 ст. 162 Податкового кодексу: тобто:

- 1) фізичні особи - резиденти, які отримують доходи як з джерела їх походження в Україні, так і іноземні доходи;

- 2) фізичні особи - нерезиденти, які отримують доходи з джерела їх походження в Україні;

- 3) податкові агенти [66].

Розмір утримань військового збору складає 1,5%.

Згідно з Законом України "Про відпустки" [70] кожен працівник має право на оплачувану відпустку. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Підставою для нарахування відпускних є наказ, який видається на основі заяви про відпустку. Крім того на кожному підприємстві повинен складатися графік про відпустки. Перша відпустка надається лише якщо працівник відпрацював 6 місяців.

Нарахування відпускних здійснюється, виходячи з середньої заробітної плати.

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або для виплати компенсації за невикористані відпустки провадиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки.

Працівникові, який пропрацював на підприємстві, в установі, організації менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку.

У всіх інших випадках збереження середньої заробітної плати середньомісячна заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата.

Працівникам, які пропрацювали на підприємстві, в установі, організації менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьований час.

Усі виплати включаються в розрахунок середньої заробітної плати у тому

розмірі, в якому вони нараховані, без виключення сум відрахування на податки, стягнення аліментів тощо за винятком відрахувань із заробітної плати осіб, засуджених за вироком суду до виправних робіт без позбавлення волі.

Сума відпускних та середня заробітна плата при цьому розраховуються за формулами (2.1) і (2.2) відповідно

$$\text{Сума відпускних} = Зс * Д_о \quad (2.1)$$

$$Зс = \frac{З}{Д_к - (Д_п + Д_н)} \quad (2.2)$$

де $Зс$ – середньоденна заробітна плата;

$З$ – сумарний заробіток за останні перед наданою відпусткою 12 місяців чи за менший фактично відпрацьований час;

$Д_к$ – кількість календарних днів року чи менше відпрацьованого періоду;

$Д_п$ – кількість святкових і неробочих днів у періоді, за який розраховується середня заробітна плата;

$Д_н$ – кількість днів, протягом яких робітник не працював дійсно до чинного законодавства;

$Д_о$ – кількість календарних днів відпустки [37, с. 262].

Допомогу з тимчасової непрацездатності можуть одержувати як працівники підприємств, так і особи, які працюють за наймом у фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, незалежно від того, на якій системі оподаткування (загальній чи спрощеній) знаходиться роботодавець. Таке право є й у фізичних осіб, які добровільно сплачують внески до Фонду непрацездатності.

Щоб одержати допомогу по тимчасовій непрацездатності працівник надає листок непрацездатності до комісії із соціального страхування, що приймає рішення про надання матеріального забезпечення із соціального страхування, у тому числі і з виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності. При цьому комісія обов'язково перевіряє, як оформлений листок непрацездатності, чи

завірений він печаткою медичної установи “Для листків непрацездатності”. Строк звільнення від роботи лікар повинен підтвердити підписом і особистим штампом.

Відповідно до Постанови № 439 від 26.06.2015 р. передбачено такий порядок розрахунку лікарняних, а саме:

- розрахунок лікарняних здійснюють на підставі кількості календарних днів з урахуваннями святкових та неробочих днів (раніше оплачувалися лише робочі дні);

- розрахунковим періодом тепер є 12 календарних місяців, які передують місяцю настання страхового випадку (раніше було 6 місяців).

Розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою представлено у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю залежно від страхового стажу у 2018 році

Страховий стаж	% виплати
до 3 років	50
від 3 до 5 років	60
від 5 до 8 років	70
понад 8 років	100
пільгові категорії* незалежно від страхового стажу	100

До пільгових категорій згідно з п. 1 ст. 24 Закону України № 1105 «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» відносять:

- осіб, що належать до 1-3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. За страховими випадками, які настали з 01 січня 2015 року, пільга з виплати допомоги в розмірі 100 % середньої зарплати незалежно від страхового стажу не надається працівникам – чорнобильцям 4-ї категорії (лист ФСС з ТВП від 17.01.2015 р. № 2.4-17-92);

- одного з батьків або особу, яка їх замінює, що доглядає за хворою дитиною віком до 14 років, які постраждали від Чорнобильської катастрофи;

- ветеранів війни та осіб, на яких поширюється дія Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- осіб, зарахованих до жертв нацистських переслідувань відповідно до Закону України "Про жертв нацистських переслідувань";
- донорів, які мають право на пільгу, передбачену ст. 10 Закону України "Про донорство крові та її компонентів".

Сума лікарняних розраховується за формулою (2.3):

$$Л = Кс \times Зс \times Дх \quad (2.3),$$

де $Л$ - сума лікарняних;

$Кс$ - відсоток нарахувань, залежно від стажу;

$Зс$ - середньоденна заробітна плата;

$Дх$ - кількість днів хвороби.

Таким чином, організація обліку праці та заробітної плати ТОВ «Олімпекс-агро» повинна забезпечити підвищення продуктивності праці, повне використання робочого часу, а також правильне обчислення чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Адже саме від правильно скоординованої організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, повнота та своєчасність розрахунків з персоналом.

Планом рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій передбачено, що облік витрат операційної діяльності, до складу яких відносяться і витрати на оплату праці, може здійснюватись як із використанням 8 класу рахунків «Витрати за елементами», так і без нього.

Для обліку витрат можна застосовувати три варіанти ведення обліку. Перший варіант ведення бухгалтерського обліку передбачає застосування для обліку витрат звітного періоду лише рахунків 9 класу «Витрати діяльності». Саме цей варіант ведення обліку витрат на оплату праці використовується ТОВ «Олімпекс-агро». При цьому структура рахунків класу 9 збігається з вимогами до визнання складу й оцінки витрат, викладених у П(С)БО 16 [68].

За умови обліку витрат без застосування 8 класу рахунків бухгалтерського обліку витрати, які здійснюються на підприємстві, в тому числі і витрати на оплату праці, можуть одразу із рахунків на яких відображаються ці витрати - 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» та 65 «Розрахунки за страхуванням», списуватись на рахунки витрат 23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності» із подальшим списанням витрат із рахунків 9 класу «Витрати діяльності» на рахунок 79 «Фінансові результати».

Третій варіант обліку передбачає застосування рахунків класу 8 і 9, які призначені для обліку операційних витрат за функціями і елементами, одночасно. При цьому, за допомогою рахунків класу 8 накопичується інформація про операційні витрати за елементами.

Якщо підприємством для обліку витрат звітного періоду використовуються рахунки класів 8 і 9, то рахунки класу 8 є транзитними рахунками, оскільки виконують допоміжну функцію з формування витрат за елементами.

За умови застосування 8 класу рахунків, для узагальнення інформації про витрати на оплату праці за звітний період призначений рахунок 81 «Витрати на оплату праці». ТОВ «Олімпекс-агро» не застосовує 8 клас рахунків.

Інформація про розрахунки з працівниками, які відносяться як до облікового, так і до не облікового складу підприємства - з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), а також розрахунки за неoderжану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами) узагальнюється на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має наступні субрахунки [65]:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Методичні особливості рахунка приведені на рис. 2.5.

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»				
субрахунки:				
661 «Розрахунки за заробітною платою»		662 «Розрахунки з депонентами»		663 «Розрахунки за іншими виплатами»
Проводки:				
За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»			За дебетом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»	
відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати			відображаються виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо; вартість держаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати (погашення заборгованості перед працівниками за іншими виплатами); утримання податку з доходів фізичних осіб, відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам	
Заборгованість підприємства з виплат працівникам у разі одержання підприємством готівки для виплати через касу підприємства та неотримання її працівниками в установленний строк відображається за дебетом субрахунків 661 «Розрахунки за заробітною платою» і 663 «Розрахунки за іншими виплатами» та кредитом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами». На субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» ведеться облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці, зокрема допомога по частковому безробіттю, допомога по тимчасовій непрацездатності				
Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»				
за дебетом з кредитом рахунків:			за кредитом з дебетом рахунків	
	24 «Брак у виробництві»		15 «Капітальні інвестиції»	
	30 «Каса»		23 «Виробництво»	
	31 «Рахунки в банках»		24 «Брак у виробництві»	
	33 «Інші кошти»		30 «Каса	
	37 «Розрахунки з різними дебіторами»		31 «Рахунки в банках	
	41 «Пайовий капітал»		39 «Витрати майбутніх періодів	
	46 «Неоплачений капітал		47 «Забезпечення майбутніх витрат і платежів»	
	64 «Розрахунки за податками й платежами»		48 «Цільове фінансування і цільові надходження»	
	65 «Розрахунки за страхуванням»		65 «Розрахунки за страхуванням»	
	66 «Розрахунки з оплати праці»		66 «Розрахунки з оплати праці»	
	68 «Розрахунки за іншими операціями»		81 «Витрати на оплату праці»	
			85 «Інші затрати»	
	70 «Доходи від реалізації» 71 «Інший операційний дохід»		91 «Загальновиробничі витрати»	
			92 «Адміністративні витрати» 93 «Витрати на збут» 94 «Інші витрати операційної діяльності» 97 «Інші витрати» 99 «Надзвичайні витрати»	

Рис. 2.5. Методика обліку на рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» ТОВ «Олімпекс-агро»

Для підвищення аналітичності інформації з метою її використання в системі управління автор М. В. Корягін [42], пропонує застосовувати такі субрахунки до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Запропонована структура рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Рахунок	Назва рахунка	Призначення рахунка
661 Розрахунки з оплати праці		
6611	Основна заробітна плата	нарахована заробітна плата, винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців
6612	Додаткова заробітна плата	винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона охоплює доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій
6613	Премії та інші заохочувальні виплати	премії за безперервну роботу на підприємстві до нарахованої зарплати і до суми відпускних
6614	Компенсаційні виплати	нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустках з ініціативи адміністрації (крім допомоги з часткового безробіття)

Типова кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з оплати праці ТОВ «Олімпекс-агро» представлена у табл. 2.7.

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці ведеться в розрізі кожного працівника. На підставі даних аналітичного обліку за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» формується інформація про стан розрахунків з оплати праці та наявність зобов'язань перед працівниками за невиданою та депонованою заробітною платою, що необхідна для потреб управління.

Облік розрахунків за відрахуванням на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, за індивідуальним страхуванням персоналу підприємства, страхуванням майна та за іншими розрахунками за страхуванням

ведеться на рахунку 65 "Розрахунки за страхуванням".

Таблиця 2.7

**Типова кореспонденція бухгалтерських рахунків з обліку
розрахунків з оплати праці ТОВ «Олімпекс-агро»**

Зміст операцій		Дебет	Кредит
1.	Відображено нарахування заробітної плати працівникам:		
	- пов'язаним із виробництвом	23 «Виробництво»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
	- пов'язаним з організацією та управлінням виробництвом	91 «Загальновиробничі витрати»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
	- адміністративно – управлінського персоналу	92 «Адміністративні витрати»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
	- за роботи, пов'язані зі збутом продукції, робіт, послуг	93 «Витрати на збут»	661 «Розрахунки за заробітною платою»
2.	Нараховано допомогу по непрацездатності за рахунок підприємства, працівникам:		
	- пов'язаним із виробництвом	23 «Виробництво»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»
	- пов'язаним з організацією та управлінням виробництвом	91 «Загальновиробничі витрати»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»
	- адміністративно – управлінського персоналу	92 «Адміністративні витрати»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»
	- за роботи, пов'язані зі збутом продукції, робіт, послуг	93 «Витрати на збут»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»
3.	Нараховано працівникам допомогу по непрацездатності за рахунок Фонду соціального страхування від тимчасової втрати працездатності	652 «За соціальним страхуванням»	663 «Розрахунки за іншими виплатами»
4.	Відображено утримання із заробітної плати страхових внесків по добровільному страхуванню працівників підприємства	663 «Розрахунки за іншими виплатами»	654 «За індивідуальним страхуванням»
5.	Відображено утримання із заробітної плати аліментів	661 «Розрахунки за заробітною платою»	685 «Розрахунки з іншими кредиторами»
6.	Відображено утримання із заробітної плати ПДФО	661 «Розрахунки за заробітною платою»	641 «Розрахунки за податками»
7.	Відображено утримання із заробітної плати військового збору	661 «Розрахунки за заробітною платою»	642 «Розрахунки за обов'язковими платежами»
8.	Відображено нарахування відпускних працівникам підприємства за рахунок забезпечення	471 «Забезпечення виплат відпусток»	661 «Розрахунки за заробітною платою»

Продовж. табл. 2.7

Зміст операцій		Дебет	Кредит
9.	Нараховано єдиний соціальний внесок на заробітну плату:		
	- пов'язаним із виробництвом	23 «Виробництво»	651 "За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування"
	- пов'язаним з організацією та управлінням виробництвом	91 «Загальновиробничі витрати»	651 "За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування"
	- адміністративно – управлінського персоналу	92 «Адміністративні витрати»	651 "За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування"
	- за роботи, пов'язані зі збутом продукції, робіт, послуг	93 «Витрати на збут»	651 "За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування"
10.	Відображено нараховану, але не одержану персоналом у встановлений строк заробітну плату	661 «Розрахунки за заробітною платою»	662 «Розрахунки з депонентами»
11.	Відображено виплату готівковими коштами з каси підприємства:		
	- нарахованої заробітної плати працівникам	661 «Розрахунки за заробітною платою»	301 «Готівка в національній валюті»
	- депонованої заробітної плати	662 «Розрахунки з депонентами»	301 «Готівка в національній валюті»
	- інших виплат (допомогу по вагітності і пологах, по непрацездатності)	663 «Розрахунки за іншими виплатами»	301 «Готівка в національній валюті»
12.	Відображено зарахування на картрахунки підприємства в банках заробітну плату кожному працівнику	661 «Розрахунки за заробітною платою»	311 «Поточні рахунки в національній валюті»

За кредитом рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» відображаються нараховані зобов'язання за страхуванням, а також одержані від органів страхування кошти, за дебетом - погашення заборгованості та витрачання коштів страхування на підприємстві.

Порядок справляння та використання зборів на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та на інші види страхування регулюється

чинним законодавством.

Рахунок 65 «Розрахунки за страхуванням» має такі субрахунки:

651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»;

652 «За соціальним страхуванням»;

654 «За індивідуальним страхуванням»;

655 «За страхуванням майна».

На субрахунку 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» ведеться облік розрахунків за єдиним внеском на загальнообов'язкове державне соціальне страхування тощо.

На субрахунку 652 «За соціальним страхуванням» ведеться облік розрахунків з Фондом соціального страхування України за збором на обов'язкове соціальне страхування.

На субрахунку 654 «За індивідуальним страхуванням» ведеться облік розрахунків зі страховими організаціями по індивідуальному страхуванню персоналу підприємства, за їх письмовими дорученнями, у разі добровільного страхування, з нарахованої їм заробітної плати страхових внесків за договорами та по обов'язковому страхуванню, що встановлюється законодавством.

На субрахунку 655 «За страхуванням майна» ведеться облік розрахунків за страхуванням майна підприємства та майна працівників підприємства. Такі страхові платежі підлягають перерахуванню страховим організаціям [66].

Структура рахунку наведена на рис. 2.6.

Аналітичний облік ведеться за кожним видом зборів та відрахувань, по страхувальниках та окремих договорах страхування.

Важливим етапом в обліковому процесі ТОВ «Олімпекс-агро» є складання звітності підприємства. Дані про розрахунки за виплатами працівникам відображаються у фінансовій, статистичній, податковій та спеціальній звітності.

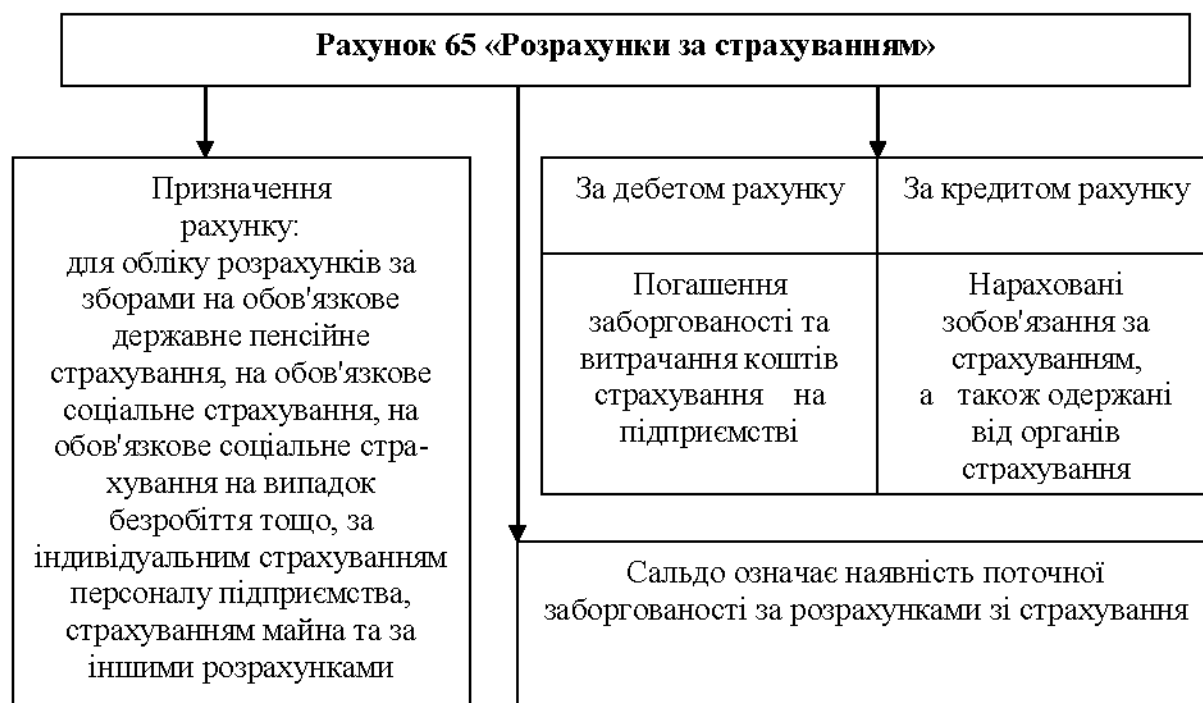


Рис. 2.6. Призначення та побудова рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням»

У фінансовій звітності інформація, яка стосується витрат на оплату праці, відображається у ф. № 1 «Баланс» (Звіт про фінансовий стан) та ф. № 2 «Звіт про фінансові результати» (Звіт про сукупний дохід) (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Відображення даних у фінансовій звітності стану розрахунків по операціях з оплати праці ТОВ «Олімпекс-агро»

Назва об'єкта	Номер рахунку	Код рядка	Сума, тис. грн.
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
Поточна кредиторська заборгованість за:			
розрахунками з бюджетом (у частині розрахунку з податку на доходи фізичних осіб)	64	1620	9
розрахунками зі страхування (у частині розрахунку з ЄСВ)	65	1625	62
розрахунками з оплати праці	66	1630	137
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
Витрати з оплати праці та відрахування на соціальні заходи	23, 91, 92, 93, 94	2505	4596
		2510	1643

Крім фінансової звітності ТОВ «Олімпекс-агро» не пізніше 7-го числа після звітного періоду подає статистичну форму Звіт з праці (форма № 1 -ПВ - місячна, квартальна) (Додаток Ж).

Джерелами інформації для складання форми 1-ПВ «Звіт з праці» є дані обліку особового складу працівників, використання робочого часу та виробітку, розрахунків зі заробітної плати, а також нормативно-правові акти.

Однак проведений нами аналіз статистичних форм звітності ТОВ «Олімпекс-агро» свідчить про те, що наведена у них інформація не відображає питань нормування праці.

Податкова звітність ТОВ «Олімпекс-агро» також є зовнішньою звітністю, яка відображає стан зобов'язань підприємства за нарахуванням та сплатою податків і зборів, передбачених законодавством. Цей вид звітності складається на основі даних фінансового обліку, з наступним коригуванням відповідно до податкового законодавства. Так, дані з обліку оплати праці та законодавство про працю є вихідною базою при складанні форми 1ДФ «Податковий розрахунок сум, доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку».

Найбільш важливою з точки зору економічного інтересу для підприємства є внутрішня звітність, яка містить оперативну релевантну інформацію для оперативних, тактичних і стратегічних потреб управлінського персоналу при прийнятті обґрунтованих рішень. Дана звітність є основою при плануванні, прогнозуванні, управлінні та контролі діяльності підприємства і тому виконує відповідні функції. Для забезпечення виконання цих функцій інформація, відображена у внутрішній звітності, повинна бути аналітичною, достовірною, зрозумілою, конкретною (не містити зайвої інформації), співставною, своєчасною та мати адресний характер.

Особливістю внутрішньої звітності в порівнянні з іншими видами звітностей ТОВ «Олімпекс-агро», є те, що наведена у ній інформація є комерційною таємницею. Під комерційною таємницею слід розуміти інформацію про виробництво, його технологію, фінансову діяльність

підприємства, а також іншу діяльність, розголошення якої може призвести до зменшення економічних вигод підприємства. Склад і обсяг інформації, що становить комерційну таємницю, та порядок її захисту визначає керівник підприємства.

Отже, зміни деяких законодавчих актів України мають на меті стимулювати легалізацію роботодавцями фонду оплати праці, через ослаблення умов, виконання яких дасть можливість суттєво знизити витрати на сплату єдиного соціального внеску.

Витрати на оплату праці ТОВ «Олімпекс-агро» є одним із головних елементів витрат, які пов'язані практично з усіма видами діяльності підприємства. Тому організація обліку виплат працівникам є не тільки важливою ділянкою у системі обліку підприємства, а і ключовим фактором довгострокового розвитку, що забезпечить конкурентоспроможність суб'єкта господарювання на ринку.

2.3. Удосконалення обліку персоналу та розрахунків з оплати праці в умовах застосування інформаційних систем і технологій

У сучасних умовах розвитку економіки та лібералізації соціально-трудових відносин в Україні заробітна плата зазнала значних деформацій та диспропорцій, для більшості населення вона втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася у різновид соціальних виплат, не пов'язаних із кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При цьому рівень її значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу. Праця та її оплата як ціннісні орієнтири втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку

суспільства. Це потребує всебічного моніторингу, аналізу та контролю даного процесу в Україні.

Важливе значення має чітка організація обліково-аналітичної роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки дана ділянка обліку є найбільш відповідальною і трудомісткою. Крім того, на деяких підприємствах мають місце неофіційні позаоблікові нарахування і виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів. Це вимагає удосконалення існуючих методичних підходів бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту з використанням сучасних інформаційних комп'ютерних систем у контексті повної їх гармонізації з міжнародними стандартами обліку і звітності, що сприятиме підвищенню ефективності та поліпшенню роботи обліковців, менеджерів, упередженню можливих зловживань на підприємстві.

Сучасні умови ринкової економіки поставили вітчизняну аграрну галузь, а також її інвесторів, перед необхідністю мінімізувати витрати сільгоспвиробництва і повністю реорганізувати систему управління підприємствами. Оптимальним способом розв'язання цих завдань є автоматизація обліку й управління підприємством.

В сформованих в Україні ринкових умовах зростає потреба з якісній, достовірній та оперативній інформації. Сучасне управління вже неможливе без використання сучасних інформаційних технологій, персональних комп'ютерів та створення на їх основі автоматизованих робочих місць (АРМ) спеціалістів. Насамперед це стосується обробки облікової інформації, так як саме вона в першу чергу цікавить і власника підприємства, і державні служби, і потенційних інвесторів. Так як облік оплати праці в сільському господарстві характеризується проведенням досить складних розрахунків як традиційної грошової, так і натуральної оплати, використанням різних видів доплат, впровадження автоматизації саме цієї ділянки обліку на підприємстві бажано розпочинати відразу після автоматизації обліку грошових коштів [96].

Аналіз організації обліку праці та її оплати в сільськогосподарських підприємствах свідчить, що на даний час значна більшість підприємств

використовує ручний облік і, навіть за наявності персональних комп'ютерів та спеціального програмного забезпечення автоматизації обліку, саме ця ділянка облікової роботи здійснюється вручну. Це зумовлено недостатнім рівнем кваліфікації облікового персоналу, ступенем автоматизації облікових процедур бухгалтерського обліку, зокрема обліку праці та її оплати, а також відсутністю комплексного підходу до вирішення проблеми обліку кадрів та підтримки всіх систем оплати праці, що використовуються в сільськогосподарських підприємствах. Експертним шляхом встановлено, що значна кількість підприємств все ще здійснює облік вручну, що зумовлено, в першу чергу, несприятливим фінансовим станом більшості сільськогосподарських підприємств. На ТОВ «Олімпекс-агро» облік ведеться за допомогою програми «1С: Бухгалтерія 7.7».

Ні для кого не секрет, що програма «1С:Бухгалтерія» на сьогоднішній день є фактичним стандартом у галузі засобів автоматизації бухгалтерського обліку. Ця програма у процесі свого розвитку перетворилася із простого калькулятора бухгалтерських проводок у потужний засіб автоматизації бухгалтерського обліку. Сучасна версія програми містить великий набір функцій, що дають можливість адаптувати програмний продукт для потреб замовника, не шляхом допрограмування, а шляхом умілого використання типової конфігурації для потреб підприємства.

Для ТОВ «Олімпекс-агро» нами рекомендовано ведення обліку розрахунків з оплати праці за допомогою програмного продукту «1С: Бухгалтерія 8».

У програмі «1С: Бухгалтерія 8» використовуються такі складові: план рахунків бухгалтерського обліку, плани рахунків податкового обліку (з податку на прибуток), плани характеристик окремих видів (об'єкти аналітичного обліку, які за потребою користувача можуть додаватися у план рахунків бухгалтерського обліку для повноти аналізу), проведення - реєстри бухгалтерії. Така структура визначає головну відмінність конфігурацій для "1С:8" - тут можна організувати абсолютно незалежний, без перетинання, облік

(бухгалтерський, податковий, за потреби - будь-який інший) тих самих первинних подій. Тобто, оборотно-сальдові відомості у бухгалтерському обліку не можна використовувати для одержання інформації щодо податкового обліку і навпаки.

На відміну від програми «1С:Бухгалтерія 7.7» розрахунок заробітної плати в «1С: Бухгалтерія 8» формується на підставі кадрових документів. У програму включена підсистема «Кадровий облік». За допомогою меню «Кадри» система дозволяє вести облік руху кадрів по кожній організації (оформляти накази про прийняття на роботу, переміщення працівників, звільнення з організації), формувати особові картки працівників, різноманітні звіти по заробітній платі та статистичну звітність. Ведення кадрового обліку у програмі є обов'язковим, оскільки саме кадрові документи дозволяють внести у програму всю первинну інформацію про працівника, необхідну для розрахунку заробітної плати (розмір заробітної плати, внески та утримання із заробітної плати працівника, спосіб відображення у бухгалтерському обліку). Також система дозволяє організувати індексацію заробітку працівників, формувати за потребою нарахування та утримання, коригувати список нарахувань, які входять в оподатковувану базу для внесків у фонди соціального страхування. При виплаті заробітної плати є можливість автоматичного формування платіжних доручень для перерахування у бюджет податків по заробітній платі, а при виплаті авансів - розраховувати суми, які підлягають нарахуванню.

Це єдине рішення «1С», що дозволяє планувати діяльність сільгосппідприємства та виконує не лише облікові, а й управлінські завдання.

Програма відображає специфіку галузі, включаючи управлінську й облікову функціональні підсистеми. Кожна з них представлена окремим інтерфейсом, тобто, перемикаючи меню згідно зі своїми потребами, користувач бачить потрібну йому галузь, наприклад тільки рослинництво, або свинарство, або облік великої рогатої худоби тощо.

Програма «1С: Підприємство 8» - це потужний інструмент для реалізації кадрової політики підприємства, а також автоматизації різних служб

підприємства, починаючи від служби керування персоналом і лінійними керівниками до працівників бухгалтерії за наступними напрямками: розрахунок заробітної плати; керування фінансовою мотивацією персоналу; вирахування регламентованих законодавством податків і внесків з фонду оплати праці; відбиття нарахованої зарплати й податків у витратах підприємства; керування грошовими розрахунками з персоналом, включаючи депонування; облік кадрів і аналізу кадрового складу; автоматизація кадрового діловодства; планування потреб у персоналі; забезпечення бізнесу кадрами; керування компетенціями, атестаціями працівників; ефективне планування зайнятості персоналу.

«ІС: Підприємство 8» припускає зберігання не тільки особистих даних працівників підприємства, але й службової інформації. До останнього ставляться; підрозділ, де значиться працівник, його посада, службові телефони й інша контактна інформація. Реєструється й просування працівника на підприємстві; прийом на роботу, службові переміщення, відпустки й відрядження та інший рух до звільнення [30, с. 119].

«ІС: Підприємство 8» підтримує ведення штатного розкладу організацій з можливістю вказівки різних видів тарифних ставок, довільної кількості надбавок, додаткової інформації про штатні одиниці. За штатним розкладом формується вся необхідна звітність.

Автоматизовано весь комплекс розрахунків з персоналом, починаючи від уведення документів про фактичний виробіток, оплати лікарняних аркушів і відпусток до формування документів на виплату зарплати й депонування, а також звітності в державні наглядові органи.

Реалізовані основні форми оплати праці, використовувані на підприємствах: погодинна (з використанням місячних, денних і погодинних тарифних ставок) і відрядна форми оплати праці, а також їхні варіанти - почасово-преміальна й відрядно-преміальна форми оплати праці

Гнучкий механізм обліку використання робочого часу дозволяє описувати графіки роботи й реєструвати відхилення від звичайного режиму роботи.

Крім проведення масових розрахунків заробітної плати «ІС: Підприємство 8» здійснює підготовку всіх необхідних уніфікованих форм з обліку праці й заробітної плати й інші необхідні звіти, що дозволяють одержати інформацію за будь-який розрахунковий період.

«ІС: Підприємство 8» забезпечує вирахування регламентованих законодавством податків з фонду оплати праці: податку на доходи фізичних осіб, внесків у фонд соціального страхування.

Гнучка реалізація обліку нарахованої зарплати й податків дозволяє довільним чинним налаштувати порядок відбиття цих сум у витратах підприємства, одержати аналітичну звітність за підсумками розрахунків.

На початку роботи системи бухгалтером по заробітній платі необхідно створити та заповнити наступні документи:

Панель операцій - Інтерфейс "Кадры" - Документи - "Приём на работу в организацию".

В цьому документі в закладці "Начисления" зазначаються наступні види розрахунку:

- для штатних працівників, які на ставці - 3 види розрахунку: 1. "Оклад по часам (Оклад по дням)" з відповідним окладом згідно штатного розпису; 2. "Месячная премия" з зазначенням максимального розміру премії в відсотках; 3. "Индексация";

- для відрядників зазначається тільки один вид розрахунку - "Индексация".

Якщо ж у вказаному документі не проставлені види розрахунку, то тоді обов'язково створюється документ "Панель операцій" - Інтерфейс "Зарплата" - Документи - "Ввод сведений о плановых начислениях работников организаций" та заповнюються в ньому вищевказані види розрахунків по кожному працівнику із зазначенням дії "НАЧАТЬ". Дані види розрахунків заповнюються тільки в одному із вказаних документів.

Створюється документ Панель операцій - Інтерфейс "Зарплата" - Документи - "Начисление зарплаты работникам организаций" та заповнюється

в ньому ("Заполнить") список працівників і залишки по зарплаті (закладка "Начисления", колонка "Результат").

Потім створюється документ Панель операцій - Інтерфейс "Зарплата" - Документы - "Ввод сведений об учёте плановых начислений работников организаций". В даному документі заповнюються по всіх працівниках всі можливі види нарахувань та показується як їх відображати в бухгалтерському обліку.

Натиснувши кнопку "Добавить" - додають працівника із довідника "Сотрудники", потім вибирають із списку вид нарахувань, ставиться дата (попереднім місяцем за звітний) і показують як потрібно відобразити даний вид нарахувань по конкретному працівнику в бухгалтерському обліку (в колонці "Отражение в бухучёте" - із папки "Загальні" вибирається відповідний вид нарахувань. Для зручності можна використовувати кнопки "Копировать" та "Упорядочить".

Після того як введено залишки по зарплаті і заповнено документ "Ввод сведений об учёте плановых начислений работникам организаций" - відображається нарахована зарплата (залишки) в бухгалтерському обліку документом Панель операцій - Інтерфейс "Зарплата" - Документы - "Отражение зарплаты работникам организаций".

Створюється документ, потім проставляється дата документа (має бути за часом пізніше ніж документ по нарахуванню зарплати), зазначається потрібний місяць нарахування, здійснюється перехід в закладку "Начисления" і натискається "Рассчитать" (по всем работникам). Мають автоматично проставитись суми залишків в колонці "Результат" по всім працівникам. Після цього, оскільки це залишки - проставляється по дебету нульовий рахунок ("00").

Далі здійснюється перехід в закладку "Удержания", обираються функції "Заполнить" і "Рассчитать", далі обирається вхід в закладку "Проводки" і формуються проводки натиском кнопки "Сформировать проводки".

Створюється документ Панель операцій - Інтерфейс "Зарплата" - Документи - "Зарплата к выплате организаций", виставляється необхідний місяць, вид виплати, а потім натискається "Заполнить" (по характеру виплати) і проводиться документ "ОК".

Потім на основі створеної платіжної відомості створюється "Платёжное поручение исходящее" (у випадку перерахування коштів на зарплатну картку) або "Расходный кассовый ордер" (при отриманні зарплати в касі).

Після нарахування зарплати та її відображення в бухгалтерському обліку обов'язково слід звірити загальну суму в розрахунковій відомості Панель операцій - Інтерфейс "Зарплата" - Отчёты - "Зарплата" - "Расчётные ведомости организаций" із сумою оборотно-сальдової відомості по 661 рахунку. Вони мають бути однакові.

Для вивірення утримань по працівникам в Фонди - використовується звіт "Панель операцій - Інтерфейс "Зарплата" - Отчёты - "Зарплата" - "Свод отчислений в фонды".

Впровадження автоматизованої системи обробки облікової інформації для ТОВ «Олімпекс-агро» пов'язано з капітальними вкладеннями на придбання технічних засобів та програмного забезпечення, виконання підготовчих робіт, навчання персоналу, поточними витратами на підтримку на належному рівні всієї системи тощо. Тому необхідно економічно обґрунтувати доцільність такого заходу на підприємстві.

Отже, кризові явища в економіці та викликаний ними спад обсягів сільськогосподарського виробництва призвели до зменшення попиту на робочу силу, загострення відносин зайнятості, посилення процесів вивільнення працівників із аграрних підприємств, наростання офіційного і прихованого безробіття у сільській місцевості, зниження ефективності використання наявного трудового потенціалу.

Запровадження ринкових відносин у сільськогосподарській галузі має свої особливості щодо прийняття раціональних і оптимальних рішень із проблем ефективності аграрної праці. В умовах існування різноманітних

організаційно-правових форм господарювання в сільському господарстві у роботодавців і працівників об'єктивно зростає економічний інтерес до визначення обґрунтованих витрат робочого часу та його ефективного використання. Будь - який сільськогосподарських підприємець, як власник чи орендатор землі і майна, прагнучиме отримати користь (прибуток) за допомогою найраціональнішого використання праці виконавців з найменшими витратами.

Система бухгалтерського обліку, зокрема праці та її оплати, перебуває в процесі реформування відповідно до міжнародних стандартів і поки що є недосконалою. Значною мірою це пов'язано з тим, що праця як об'єкт обліку, аналізу та аудиту є однією з найскладніших і найвагоміших економічних категорій, оскільки покликана виконувати життєво необхідні для людини відтворювальну, регулюючу, стимулюючу та соціальну функції.

Важливого значення у контексті зазначеного набуває вдосконалення обліку праці та її оплати. ТОВ «Олімпекс-агро» несе велику відповідальність щодо утримання персоналу. Не завжди економічний стан підприємств дозволяє витримувати вимоги щодо забезпечення мінімального рівня оплати праці та нарахувань на фонд оплати праці. Тому удосконалення обліку праці та її оплати ТОВ «Олімпекс-агро» має сприяти раціональному використанню коштів підприємств, спрямованих на утримання робочої сили.

У сучасних аграрних формуваннях, до числа яких належить ТОВ "Олімпекс-агро", наявною є неповністю автоматизована система бухгалтерського, податкового та управлінського обліку, який здійснюється за допомогою комп'ютерної програми "1С: Підприємство 7.7". Така організація обліку не повністю розкриває процес отримання необхідних даних для прийняття управлінських рішень, а запропонована версія програми "1С: Підприємство 8" дозволяє за результатами обліку доходів, сум обчислених податків і внесків формувати регламентовану звітність: розрахункову відомість за формою № 1ДФ; персоніфіковану звітність для ПФУ; звіт у ФСС по ЄСВ; звіт з праці (квартальну й місячні форми).

Висновки за розділом 2

Дослідивши облік персоналу підприємства та розрахунків з оплати праці у ТОВ «Олімпекс-агро» нами сформульовано такі висновки:

Основним документом, який визначає порядок організації оплати праці на підприємстві, розміри основної та додаткової заробітної плати, порядок преміювання працівників ТОВ «Олімпекс-агро» є Положення про оплату праці на підприємстві. Даний документ містить інформацію про загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, системи і форми оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників; штатний розклад працівників підприємства; побудову основної (тарифної) оплати праці з інструкціями за посадами і професіями тарифних ставок та окладів або порядку розрахунку в залежності від показників роботи працівника і підприємства в цілому; обумовлені доплати, надбавки і компенсації із зазначенням їх розмірів; інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві та шкалу преміювання.

Первинні документи, якими оформлюється процес обліку чисельності працюючих ТОВ «Олімпекс-агро» є: наказ (розпорядження) про прийняття на роботу; особова картка працівника; Наказ (розпорядження) про надання відпустки; наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту); табель обліку використання робочого часу; розрахунково-платіжна відомість працівника; розрахунково-платіжна відомість (зведена).

Приведення механізму організації оплати праці на підприємстві до сучасних умов господарювання і розуміння ролі тарифної системи оплати праці в контексті функціонування та розвитку ринкових відносин стає все більш актуальним. Тарифна система є основою організації оплати праці ТОВ «Олімпекс-агро», яка враховує оклади і тарифно-кваліфікаційні характеристики. Застосування тарифної сітки ставить розмір тарифної ставки працівника в пряму залежність від його кваліфікації. Це досягається шляхом застосування тарифних коефіцієнтів, які визначають співвідношення між

розміром тарифної ставки даного розряду й тарифною ставкою першого розряду. Розряд певною мірою характеризує рівень кваліфікації працівника. Він залежить від рівня складності й точності виконуваних робіт, а також від їх відповідальності, а тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляє Міністерство соціальної політики України.

Нарахування заробітної плати проводиться на основі даних первинних документів з обліку виробітку, фактично відпрацьованого часу, доплатних листків та інших документів. Одночасно проводиться розрахунок всіх утримань із заробітної плати і визначається сума, що належить до виплати.

Для виплати заробітної плати оформлюються видаткові касові ордери, розрахунково-платіжні відомості.

У фінансовій звітності інформація, яка стосується витрат на оплату праці, відображається у ф. № 1 «Баланс» (Звіт про фінансовий стан) та ф. № 2 «Звіт про фінансові результати» (Звіт про сукупний дохід). Крім фінансової звітності ТОВ «Олімпекс-агро» не пізніше 7-го числа після звітного періоду подає статистичну форму Звіт з праці (форма № 1 -ПВ - місячна, квартальна).

За результатами дослідження обґрунтовано шляхи удосконалення обліку персоналу та розрахунків з оплати праці в умовах застосування інформаційних систем і технологій. У сучасних аграрних формуваннях, до числа яких належить ТОВ "Олімпекс-агро", наявною є неповністю автоматизована система бухгалтерського, податкового та управлінського обліку, який здійснюється за допомогою комп'ютерної програми "1С: Підприємство 7.7". Така організація обліку не повністю розкриває процес отримання необхідних даних для прийняття управлінських рішень, а запропонована версія програми "1С: Підприємство 8" дозволяє за результатами обліку доходів, сум обчислених податків і внесків формувати регламентовану звітність: розрахункову відомість за формою № 1ДФ; персоніфіковану звітність для ПФУ; звіт у ФСС по ЄСВ; звіт з праці (квартальну й місячні форми).

РОЗДІЛ 3

РОЛЬ АНАЛІЗУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Аналіз забезпеченості та структури персоналу на підприємстві

Ефективність господарської діяльності досягається за умови поєднання засобів виробництва із робочою силою у суворо визначених кількісних та якісних пропорціях. Неповне використання того чи іншого виду ресурсів зменшує загальну кількість продукції, що виробляється. В найбільшій мірі це стосується трудових ресурсів. Неефективне використання трудових ресурсів значно знижує рівень кваліфікації і працездатності працівників, продуктивність праці, збільшує матеріальне та моральне старіння основних фондів, підвищує матеріалоемність продукції, призводить до значного підвищення собівартості продукції та зниження ефективності виробництва. Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність починається з вивчення забезпеченості підприємства робітниками за складом, структурою, кваліфікацією і культурно – освітнім рівнем та характеристики руху робочої сили. Окремі теоретико-методологічні аспекти ефективності використання трудових ресурсів висвітлені у роботах таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як А. Линенко, Н. Шульга, Л. Чернелевський, Т. Мельник, М. Армстронг, М.Спенс та ін.

Для оцінки забезпеченості підприємства робочою силою визначаються як абсолютні так і відносні відхилення від планової потреби в ній. Абсолютне відхилення розраховується шляхом порівняння фактичних показників за звітний період з відповідними показниками за планом. Велике значення має аналіз динаміки чисельності персоналу за 2-3 роки. Він дає змогу оцінити як підприємство вписується в ринкові умови господарювання і наскільки успішно витримує конкурентну боротьбу на ринку продукції і трудових ресурсів. Загальну картину стану й тенденції розвитку трудових ресурсів підприємства дає аналіз зміни середньооблікової чисельності працівників проведений по

категоріях персоналу, що дозволяє оцінити також склад і структуру трудових ресурсів.

Значне місце в аналізі системи управління підприємством займає оцінка його найголовнішого ресурсу - трудового ресурсу. Тому, для аналізу персоналу ТОВ «Олімпекс-агро» проведемо за допомогою Звіту з праці (Додаток Ж).

Такий аналіз є необхідним для визначення рівня управління, його відхилень, а також для оптимізації структурного складу персоналу, кількісної збалансованості його управлінського та виробничого елементів.

У табл. 3.1 проведемо аналіз загальної структури персоналу за категоріями зайнятих у виробничому та управлінському процесі.

Таблиця 3.1

**Загальна структура персоналу ТОВ «Олімпекс-агро» по категоріях
зайнятих у 2016-2018 рр.**

Категорія зайнятих	2016 р.		2017 р.		2018 р.		Відхилення питомої ваги % 2018 р. від	
	кількість, осіб	питома вага,%	кількість, осіб	питома вага,%	кількість, осіб	питома вага,%	2016р.	2017р.
Управлінський персонал	64	31,84	64	31,53	62	32,12	0,28	0,60
у тому числі:								
Керівники	4	1,99	4	1,97	4	2,07	0,08	0,1
Спеціалісти	56	27,86	56	27,59	55	28,5	0,64	0,91
Технічні працівники	4	1,99	4	1,97	3	1,55	-0,44	-0,42
Виробничий персонал	137	68,16	139	68,47	131	67,88	-0,28	-0,60
Разом	201	100,00	203	100,00	193	100	-	-
Виробничий персонал на одного управлінського, осіб	2	-	2	-	2	-	-	-
Частка управлінського персоналу, %	-	31,84	-	31,53	-	32,15	0,31	0,62

З табл. 3.1 можемо зробити висновок, що приблизно 70 % всіх працівників становить виробничий персонал, що зумовлено напрямком діяльністю даного підприємства. Цю тенденцію спостерігаємо на протязі всього досліджуваного періоду.

В 2018 р. загальна чисельність працівників порівняно з попередніми роками дещо скоротилася. Так, у 2018 році у порівнянні з 2016 чисельність персоналу скоротилася на 8 осіб, серед яких виробничого персоналу стало менше - на 6 осіб, а управлінського персоналу - на 2 особи.

Таке скорочення персоналу було пов'язане з переоснащенням виробництва, впровадженням нового обладнання тощо. Ці заходи стали наслідком вивільнення трудових ресурсів і в наступному році, тобто в 2018 році у порівнянні з 2017 роком чисельність робітників підприємства скоротилася на 10 осіб, серед яких управлінського персоналу було - 2 особи, а виробничого – 8 осіб.

Більша частка скорочених припадає на виробничий персонал, що дещо збільшило частку управлінського персоналу у загальній чисельності працюючих. Проте спостерігаємо зменшення питомої ваги технічних працівників.

Склад трудових ресурсів на ТОВ «Олімпекс-агро» станом на 01.01.2018 року представлено на рис. 3.1.

На будь-якому підприємстві існує таке поняття як соціальна структура, вона характеризує персонал організації як сукупність груп, які класифіковані за статтю, віком, національним і соціальним складом, рівнем освіти, сімейним станом. Тому в наступній таблиці, користуючись звітами зі складу персоналу, охарактеризуємо його загальну вікову структуру та динаміку.

В табл. 3.2 проаналізуємо загальну вікову структуру персоналу ТОВ «Олімпекс-агро».

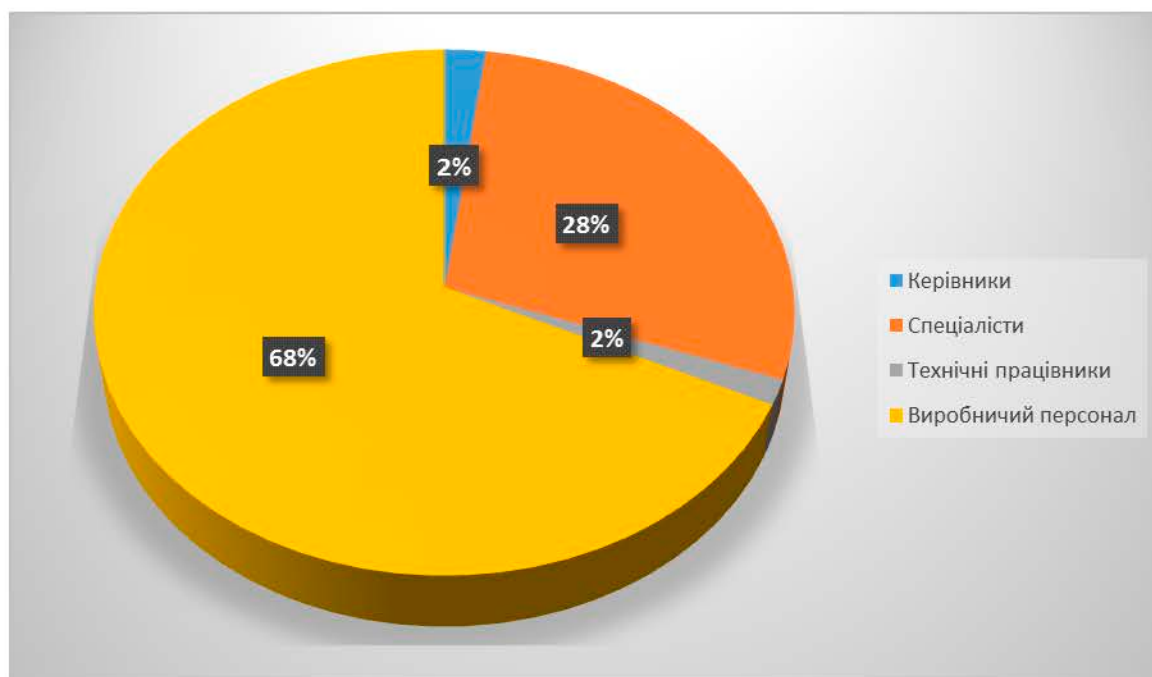


Рис. 3.1. Структура персоналу ТОВ «Олімпекс-агро» по категоріях зайнятих станом на 01.01.2018 року

Серед персоналу підприємства в цілому найбільшу частку становлять працівники віком від 26 до 40 років, це аж 41,5 % у 2018 році. І хоча чисельність працівників в даній категорії зменшилася, проте питома вага збільшилася. Це відбулося через скорочення працівників пенсійних років.

Серед управлінського персоналу та виробничого спостерігаємо, що найбільшу частку складають працівники віком 26-40 років, це вказує на залучення до ТОВ «Олімпекс-агро» більш молодого персоналу.

Отже, протягом трьох років ТОВ «Олімпекс-агро» працювало в напрямку залучення до складу власного персоналу потенційно перспективних співробітників, тобто активної частини трудових ресурсів ТОВ «Олімпекс-агро».

Характеристика персоналу будь-якого підприємства окрім вікової характеристики включає в себе й характеристику освітньої структури.

Таблиця 3.2

Вікова структура персоналу ТОВ «Олімпекс-агро» за 2016-2018 рр.

Вікові категорії	2016 рік		2017 рік		2018 рік		Відхилення %, (+,-) 2018 р. до	
	кількість, осіб	питома вага, %	кількість, осіб	питома вага, %	кількість, осіб	питома вага, %	2016 року	2017 року
В цілому по підприємству								
18 – 25 років	15	7,5	12	5,9	12	6,2	-1,3	0,3
26 – 40 років	82	40,8	84	41,4	80	41,5	0,7	0,1
41 – 50 років	59	29,4	60	29,6	56	29,0	-0,4	-0,6
Перед пенсійні роки	34	16,8	37	18,2	36	18,6	1,8	0,4
Пенсійні роки	11	5,5	10	4,9	9	4,7	-0,8	-0,2
Разом	201	100,00	203	100,00	193	100,00		
Управлінський персонал								
18 – 25 років	5	7,8	4	6,3	4	6,5	-1,3	0,2
26 – 40 років	29	45,3	31	48,3	31	50,0	4,7	1,7
41 – 50 років	18	28,1	19	29,7	18	29,0	0,9	-0,7
Перед пенсійні роки	10	15,6	9	14,1	8	12,9	-2,7	-1,2
Пенсійні роки	2	3,1	1	1,6	1	1,6	-1,5	0
Разом	64	100,00	64	100,00	62	100,00		
Виробничий персонал								
18 – 25 років	10	7,3	8	5,7	8	6,1	-1,2	0,4
26 – 40 років	53	38,7	53	38,2	49	37,4	-1,3	-0,8
41 – 50 років	41	29,9	41	29,5	38	29,0	-0,9	-0,5
Перед пенсійні роки	24	17,5	28	20,1	28	21,4	3,9	1,3
Пенсійні роки	9	6,6	9	6,5	8	6,1	-0,5	-0,4
Разом	137	100,00	139	100,00	131	100,00		

Користуючись звітами з праці ТОВ «Олімпекс-агро» зі складу персоналу та його освітнього складу охарактеризуємо освітню структуру (табл. 3.3).

За отриманими даними в таблиці 3.3 ми можемо зробити висновок, що на ТОВ «Олімпекс-агро» більшість працюючих мають неповну та базову вищу освіту. Це пов'язано із технічним рівнем виробництва.

Слід відзначити позитивну рису у діяльності ТОВ «Олімпекс-агро» – це зростання відносного рівня кваліфікованості працівників апарату управління, тобто це значить, що серед працівників управлінського персоналу, які вибули на

протязі звітнього періоду більшість складають робітники з низьким освітнім рівнем.

Таблиця 3.3

Освітня структура персоналу ТОВ «Олімпекс-агро» за 2016 – 2018 рр.

Рівень освіти	2016 рік		2017 рік		2018 рік		Відхилення (+,-) у % 2018 р. до	
	кіль- кість, осіб	питома вага,%	кіль- кість , осіб	пито- ма вага, %	кіль- кість, осіб	пито- ма вага, %	2016 року	2017 року
Середня освіта:	9	4,5	9	4,4	6	3,1	-1,4	-1,3
- виробничий персонал	9	4,5	9	4,4	6	3,1	-1,4	-1,3
Спеціальна професійна підготовка:	28	13,9	25	12,3	24	12,4	-1,5	0,1
- виробничий персонал	28	13,9	25	12,3	24	12,4	-1,5	0,1
Неповна вища освіта:	89	44,3	84	41,4	82	42,5	-1,8	1,1
- управлінський персонал	3	1,5	2	1,0	3	1,6	0,1	0,6
- виробничий персонал	86	42,8	82	40,4	79	40,9	-1,9	0,5
Базова вища освіта:	47	23,4	54	26,6	50	25,9	2,5	-1,3
- управлінський персонал	33	16,4	31	15,3	28	14,5	-1,9	-0,8
- виробничий персонал	14	7,0	23	11,3	22	11,4	4,4	0,1
Повна вища освіта:	28	13,9	31	15,3	31	16,1	2,2	0,8
- управлінський перс	28	13,9	31	15,3	31	16,1	2,2	0,8
- виробничий персонал	0	0	0	0	0	0	0	0
Відносний рівень кваліфікованості працівників апарату управління	3,1	x	3,1	x	3,2	x	0,1	0,1
Разом	201	100,0	203	100,0	193	100,0		

Наступним етапом наших досліджень буде характеристика структури персоналу по тривалості роботи (табл. 3.4 та рис. 3.2).

Проаналізувавши дані табл. 3.4, зроблено висновок, що на протязі останніх трьох років на ТОВ «Олімпекс-агро» переважають працівники із стажем роботи 10- 20 років та стажем роботи від 5 до 10 років.

Таблиця 3.4

Структура персоналу ТОВ «Олімпекс-агро» за стажом роботи за 2016-2018 рр.

Стаж роботи	2016 рік		2017 рік		2018 рік		Відхилення (+,-) у % 2018 р. до	
	кількість, осіб	питома вага, %	кількість, осіб	питома вага, %	кількість, осіб	питома вага, %	2016 року	2017 року
1 – 5 років	15	7,5	13	6,4	12	6,2	-1,3	-0,2
5 – 10 років	56	27,8	55	27,1	54	28,0	0,2	0,9
10 – 20 років	93	46,3	98	48,3	91	47,2	0,9	-1,1
Понад 20 років	37	18,4	37	18,2	36	18,6	0,2	0,4
Разом	201	100	203	100	193	100		

Тобто трудові ресурси ТОВ «Олімпекс-агро» – це давно сформований на протязі багатьох років трудовий колектив, якій має свої правила, звички та традиції.

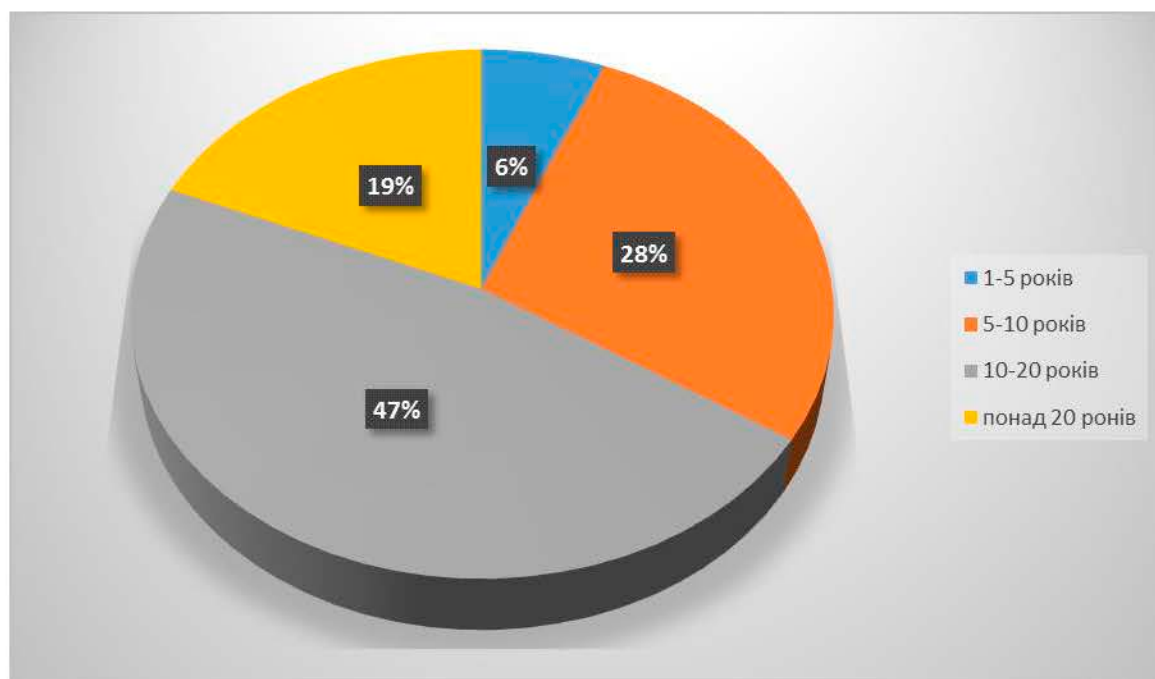


Рис. 3.2. Структура персоналу ТОВ «Олімпекс-агро» по тривалості роботи станом на 01.01.2019 року

Також слід охарактеризувати персонал ТОВ «Олімпекс-агро» за статтю (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Статева структура персоналу ТОВ «Олімпекс-агро» за 2016- 2018 рр.

Стать	Кількість по роках, осіб.			У % до загальної чисельності			Відхилення (+,-) у % 2018 р. до	
	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2016 року	2017 року
В цілому по підприємству								
Жінки	98	96	92	48,8	47,3	47,7	-1,1	0,4
Чоловіки	103	107	101	51,2	52,7	52,3	1,1	-0,4
Разом	201	203	193	100	100	100		
Управлінський персонал								
Жінки	24	23	23	37,5	35,9	37,1	-0,4	1,2
Чоловіки	40	41	39	62,5	64,1	62,9	0,4	-1,2
Разом	64	64	62	100	100	100		
Виробничий персонал								
Жінки	74	73	69	54,0	52,5	52,7	-1,3	0,2
Чоловіки	63	66	62	46,0	47,5	47,3	1,3	-0,2
Разом	137	139	131	100	100	100		

На основі даних табл. 3.5, ми можемо зробити висновок, що чоловіків та жінок на підприємстві майже однакова кількість. Зменшення чисельності робітників відбувається пропорційно, тобто чисельність жінок зменшується пропорційно чисельності чоловіків.

3.2. Аналіз руху персоналу підприємства

Найбільш важливий, в тому числі і для іміджу підприємства, є показник плинності кадрів.

Плинність кадрів – рух робочої сили, обумовлене незадоволеністю працівника робочим місцем або незадоволеністю організації конкретним працівником, при розходженні внутрішньоорганізаційні плинності кадрів,

пов'язану з трудовими переміщеннями всередині організації, і зовнішньої плинності кадрів між організаціями, галузями і сферами економіки.

Не менш важливим критерієм ефективності управління персоналом є показник плинності кадрів. Коефіцієнт плинності кадрів вимірюється за формулою [3, с. 178]:

$$K_{п.к} = (Чз - Чн.з)/Чсер \quad (3.1),$$

де Чз – кількість звільнених працівників з підприємства за певний період;

Чн.з – кількість неминуче звільнених працівників за відповідний період (у зв'язку з виходом на пенсію, в армію, у декретну відпустку, при направленні на навчання, за станом здоров'я, за скороченням штатів);

Чсер. – середньооблікова чисельність працівників за відповідний період.

Якщо $K_{п.к} < 0,1$ – плинність кадрів у підприємстві є низькою; $0,1 \leq K_{п.к} \leq 0,2$ – плинність кадрів у підприємстві середня; $K > 0,2$ – плинність кадрів у підприємстві є високою.

Проте деякі науковці, включаючи Бонданова Т.І., вважають, що припустима межа значень коефіцієнта плинності має становити 5-7%.

Якщо на підприємстві плинність кадрів дорівнює менш ніж 5%, то спостерігається негативний процес «старіння» персоналу, якщо більш ніж 7% – зниження продуктивності праці [7, с. 62].

Причини плинності кадрів за походженням поділяються на три групи:

- пов'язані із сімейно-побутовими обставинами;
- пов'язані з незадоволеністю умовами праці і побуту;
- пов'язані з порушеннями трудової дисципліни [8].

У табл. 3.6 представлено аналіз руху персоналу.

За результатами розрахунків, можемо зробити висновок, що чисельність працівників, які вибули і які були прийняті у 2016 р. та 2017 р. майже однакова. Лише у 2018 р. вибуло більше працівників, ніж було прийнято. Все це виражене коефіцієнтами поновлення та вибуття персоналу.

Таблиця 3.6

**Динаміка абсолютних та відносних показників руху персоналу ТОВ
«Олімпекс-агро» за 2016-2018 рр.**

Показники	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Відхилення (+,-) 2018 р. від	
				2016 р.	2017 р.
1. Середньоспискова чисельність працівників, осіб	201	203	193	-8	-10
2. Прийнято працівників, осіб	66	62	51	-15	-11
3. Вибуло працівників, осіб	65	60	61	-4	+1
4. Коефіцієнт поновлення персоналу, %	30,54	30,54	26,42	-4,12	-4,12
5. Коефіцієнт вибуття персоналу, %	32,34	29,56	31,61	-0,73	+2,05
6. Коефіцієнт плинності кадрів, %	32,34	29,06	31,61	-0,73	+2,54
7. Коефіцієнт абстентеїзму, %	8,12	9,48	11,23	+3,12	+1,75
8. Коефіцієнт внутрішньої мобільності, %	2,4	3,1	2,7	+0,3	-0,4

Щодо плинності кадрів, то відхилення 2018 р. від 2016 та 2017 років є незначним, але плинність все ж є доволі високою і в середньому за 3 роки становить 31 %. Це свідчить про дуже низьку стабільність персоналу. Втрата робочого часу є незначною, але ми бачимо тенденцію на її збільшення. Також на протязі досліджуваного періоду зміна посад працівниками була незначною. Навіть у 2018 р. порівняно з 2017 р. становить -0,40 %.

Таким чином, дослідження показали, що ТОВ «Олімпекс-агро» високий рівень забезпеченості трудовими ресурсами. Більшість працівників підприємства мають вищу освіту та значний стаж роботи. Але на підприємстві спостерігається значний рух персоналу, а це є негативним показником, саме вирішенню цього питання керівництву ТОВ «Олімпекс-агро» слід приділити більше уваги.

Проаналізувавши причини звільнення персоналу на ТОВ «Датаробот Україна», можна зробити висновок, що основною причиною звільнення є невдоволення заробітною платою.

Можна зробити висновок, що підприємству характерна ситуація, коли працівники мають вищі очікування, тому пропрацювавши певний період часу, вони не задовольняють свої потреби у розвитку і переходять на інше підприємство.

Не менш важливим фактором, що зумовлює таку проблему, є необ'єктивна та несистематична система перегляду заробітної плати. Отримані результати вказують на те, що значна увага на підприємстві має приділятися виявленню причин звільнення та впровадження системи моніторингу розвитку персоналу.

Провівши аналіз руху персоналу підприємства ТОВ «Олімпекс-агро», можна зробити висновок, що значна увага приділяється саме умовам праці управлінського персоналу та навчанню, його перепідготовці. Проте, основним недоліком управління трудовим колективом на ТОВ «Олімпекс-агро» є невикористання системи мотивації, яка дозволяє досягти збільшення продуктивності праці, підвищити дисципліну та самосвідомість працівників, зацікавити їх у результатах їхньої праці. Також спостерігалася плинність кадрів, яка пов'язана передусім з важкими умовами праці та низькими розмірами заробітної плати.

Ситуація що склалася на підприємстві ТОВ «Олімпекс-агро» зумовлює необхідність впровадження системи контролю розвитку персоналу, що вплине на підвищення рівня якості управління персоналом. В свою чергу, це дозволить кожному працівнику чітко розуміти план індивідуального кар'єрного розвитку та очікування щодо винагороди.

3.3. Використання даних аналізу в управлінні персоналом підприємства

Ефективне управління персоналом підприємства ґрунтується на поєднанні реальних цілей, життєвих цінностей і установок, очікувань і потреб працівника з цілями організації. Людина, яка поділяє цілі та усвідомлює цінності своєї організації, здатна визначати собі завдання, знаходити шляхи їх вирішення, здійснювати самоконтроль, тобто переходити від зовнішнього мотивування до само мотивування. Воно можливе за певних об'єктивних умов, серед яких важливу роль відіграють задоволення первинних потреб працівника, висока культура виробництва, реальне самоуправління. Керівник може забезпечити розвиток позитивних мотивів у працівників, створивши ситуаційне поле, яке спонукатиме кожного робити те, що від нього очікують.

Для цього керівник повинен з'ясувати внутрішній мотиваційний спектр своїх підлеглих, послугуючись питанням: „Де і коли найефективніше за допомогою ситуації і завдань спонукати співробітників до дії?” знаючи причини виникнення внутрішніх мотивів у підлеглих, керівник має змогу так сформулювати мету, поставити завдання, щоб ці мотиви спрацювали на загальну користь. Крім того, він повинен володіти системою стимулів зовнішнього впливу, які зумовлюють виникнення у співробітників позитивних мотивів до праці.

Мотивація посилює бажану поведінку людини, дає напрямок поведінки і ґрунтується на внутрішніх і зовнішніх факторах або на мотивах і стимулах.

Для мотивації праці, а по суті, для забезпечення потрібного рівня трудової активності персоналу на ТОВ «Олімпекс-агро»:

- визначити набір цінностей, які будуть закладені в основу мотивування персоналу. Цей набір повинен враховувати основні потреби та інтереси людей, які записують у формі пільг, переваг, видів заохочення в „Правилах внутрішнього трудового розпорядку організації” і закріплюють в інших

локальних нормативних правових актах;

- визначити рівень потреб кожного працівника, його інтереси і можливості задоволення;
- конкретизувати види трудової діяльності, які потрібні організації і які доцільно мотивувати;
- організувати працю так, щоб переконати працівника в можливості задовольнити його інтереси з доступними для нього витратами фізичних, моральних сил, часу та можливості відтворити своє працездатність;
- узгодити певні види діяльності з набором цінностей і переваг;
- при наймі працівника вияснити, які в нього мотиви, інтереси, яка система цінностей.

Основними умовами ефективного використання мотивації для ТОВ «Олімпекс-агро» виступають:

- високий рівень оплати;
- використання високопрофесійної праці;
- висока купівельна спроможність людини та її зацікавленість у підвищенні кваліфікації.

Людина прагне задоволення у різних формах. Однією з них є добрі умови праці. Працівників стимулює хвилююча атмосфера на робочому місці, відчуття загального збудження, діяльності. Як правило, вони схильні до напруження своїх фізичних і духовних сил, коли отримують термінове складне завдання, що потребує ініціативи, творчості, мобілізації знань та досвіду. Надзвичайно позитивну роль відіграє атмосфера єдиної сім'ї, де панують взаємоповага, взаємодопомога і єдність.

Відчутно підвищує ефективність праці людей контакт апарату правління з сім'ями співробітників, повідомлення їм про успіхи працівників, поздоровлення з пам'ятними датами, вирішення побутових проблем.

Ефективне управління здійснюється лише за таких умов, коли є чіткі уявлення про потреби, мотиви діяльності працівника, про його позицію, цілісну орієнтацію тощо. Але слід мати на увазі, що людина не завжди усвідомлює свої

спонукання, не завжди добре знає або і не в змозі давати собі точну самооцінку. Тому сократівська вимога „Пізнай самого себе” і понині залишається актуальною.

Ефективне управління мотивацією на ТОВ «Олімпекс-агро» повинно здійснюється з використанням таких методів:

- використання грошей як міри нагороди і стимулів;
- застосування покарань;
- розвиток співучасті;
- мотивація через роботу;
- винагороди і визнання досягнень;
- залучення людей до управління; заохочення і винагороди групової роботи, обмеження лімітування негативних факторів.

Керівник ТОВ «Олімпекс-агро» повинен вирішувати такі завдання:

1) удосконалювати регулятори мотивації. Тобто створювати нормальне робоче місце, забезпечити низькій рівень шуму, чистоту, добрі фізичні умови праці, виплачувати задовільну заробітну плату, справедливі винагороди за результатами роботи (премії, акції, дивіденди), надавати соціальні блага (житло, медичне обслуговування, санаторії, безкоштовне харчування), керівник повинен забезпечити відчуття потреби працівника на підприємстві, висловлювати повагу працівнику та створювати добрі відносини в колективі;

2) збільшувати рівень задоволеності, посилювати основні мотиватори, які реально підвищують трудову активність працівників. Наприклад, надавати можливість навчатися, творчого росту, самовираження, просування по службовим сходам, керівник може забезпечити відчуття потреби роботи працівника, а також враховувати думки та погляди працівника на ту чи іншу справу або спільно вирішувати завдання, надавати цікаву роботу та підвищувати відповідальність.

У загальному вигляді управління мотивацією на ТОВ «Олімпекс-агро» повинно здійснюватися на основі економічних методів, цільового методу розширення і збагачення робіт і методу співучасті.

Результативність роботи працівників значною мірою залежить від психологічного клімату у трудовому колективі та стилю управління, що застосовує керівник. В управлінні людьми потрібно враховувати аспекти, які спрацьовують вельми делікатно і непомітно, але зумовлюють успіх чи проблеми в діяльності підприємства. Наприклад, щоб люди відчували свою потребу та значущість на підприємстві керівник повинен користуватися такими термінами як „люди”, „наші співробітники”, „наші працівники”.

На сучасному етапі розвитку на перший план мотивації праці повинні виступати соціально-психологічні фактори. До можуть належати:

- самостійність у прийнятті рішень щодо того де працювати;
- знати що виконувати;
- задоволення працею;
- визначення індивідуальної праці.

Основними формами визначення виступають:

- матеріальна компенсація;
- грошова винагорода;
- громадське визначення окремої особистості;
- громадське визначення групи;
- особисте визначення керівника.

Але головною винагородою для працівника за свою працю і стимулом до неї є заробітна плата. Важливим елементом організації оплати праці, поряд з нормуванням праці і тарифною системою, є форми і системи заробітної плати, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами. Форми і системи заробітної плати визначають порядок нарахування заробітної плати по кожній групі та категорії працюючих від кількості та якості затраченої праці і її результативності.

Різниця у заробітній платі керівника та підлеглого може бути невеликою, якщо різниця у складності праці незначна. Але вона повинна перевищувати „порог відчутності” зростання заробітної плати. Наприклад, якщо у майстра на дільниці є робітник вищого (VI) розряду, а поріг відчутності становить 10%, то

заробітна плата майстра має перевищувати оплату праці висококваліфікованого робітника на 12% -15%. Ця різниця може бути відчутнішою, якщо забезпечується розрив у складності праці між майстрами і робітниками.

Як вже відмічалось раніше, засоби економічного стимулювання повинні залежати не тільки від специфіки даного підприємства в цілому, але й варіюватися в залежності від спеціалізації робітників. В наведеній нижче таблиці 3.7 вказані можливі способи економічного стимулювання різноманітних груп персоналу. Наведений список не є вичерпаним (такий список по затвердженим вище причинам скласти практично неможливо). Але, він демонструє принципову різницю підходу до розробки систем економічного стимулювання по групам персоналу. З нього видно, що, наприклад, система винагороди за понаднормову роботу має значно більшу універсальність, ніж схема часткової участі в бізнесі.

Таблиця 3.7

Можливі способи економічного стимулювання різноманітних груп персоналу ТОВ «Олімпекс-агро»

Персонал	Винагорода
Спеціалісти	· винагорода за наднормову роботу · підвищення у посаді
Виробничий персонал	· групова система оплати праці · премії за дострокове завершення роботи · премії за наднормову роботу · участь у поділі в прибутку
Управлінський персонал	· винагорода за наднормову роботу · частина групової виробничої премії · часткова участь у прибутку · участь в розподілі прибутку

Важливо також врахувати і зміст праці керівника, особливості виробничого процесу. Наприклад, у масовому виробництві організація робіт є потоковою, обслуговування централізоване, ритм виробництва від майстра залежить дуже мало. Тут розрив у заробітній платі майстра і робітника може бути незначним (15%-20%).

Проте в одиничному, експериментальному виробництві результат

діяльності повністю залежить від майстра, його кваліфікації, активності, організованості. Він повинен брати участь у планування виробництва, виконувати функції технолога, постачальника і т.д. За таких умов заробітна плата майстра цілком заслужено може перевищувати заробітки кваліфікованих робітників дільниць на 40%-50%.

За аналогією можуть встановлюватися співвідношення в оплаті праці керівників вищої і середньої ланки, керівників функціональних підрозділів на підприємствах.

При диференціації окладів спеціалістів необхідно зважити на те, що праця більшості спеціалістів відрізняється складністю, розмаїттям змісту, підвищеною відповідальністю за кінцевий результат. Їх повсякденна робота, як правило, нормуванню не підлягає, а регламентується посадовими інструкціями, індивідуальними планами роботи і вказівками безпосередніх керівників. За таких умов праця переважної більшості спеціалістів оплачується почасово на основі місячних посадових окладів.

Крім посадових окладів в оплаті праці на ТОВ «Олімпекс-агро» повинні використовуватися доплати і надбавки. Система доплат і надбавок також є нормативним документом. Більшість з них регламентується трудовим законодавством, деякі встановлюються безпосередньо на підприємстві. Надбавки пов'язані з якістю роботи конкретного працівника і мають чітко виражений стимулюючий характер. Вони повинні надаватися:

- за високі досягнення у праці спеціалістів;
- за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання;
- за знання і використання у роботі іноземних мов;
- за вислугу років.

Доплати пов'язані з характеристикою сфери трудової діяльності і мають надаватися:

- за сумісництвом фахів (посад);
- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- за завідуванням господарством:

- за роботу у вихідні та святкові дні, що є робочими за графіком;
- за роботу у нічний час;
- за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах праці.

У нових економічних умовах повинна підвищуватися роль надбавок і доплат спеціалістам за високі досягнення у праці, а також за виконання особливо важливих і відповідальних робіт, розмір яких сягає 50% від посадового окладу. Право на призначення таких надбавок створює можливість об'єктивніше оцінювати трудові досягнення окремих працівників, зацікавлювати їх у виконанні найскладніших і відповідальних робіт. У першу чергу рекомендується встановлювати ці надбавки лінійному персоналу – майстрам, начальникам дільниць і цехів, а також спеціалістам, які забезпечують стабільне поліпшення показників діяльності підрозділу і підприємства в цілому. Надбавки за виконання супроводжується з метою концентрації зусиль фахівців для роботи над найважливішими проблемами і прискорення їх вирішення.

Також важливим засобом підвищення матеріальної зацікавленості працівників у поліпшенні кінцевих результатів виробництва є преміювання. При застосуванні різних преміювальних систем оплати праці, крім основного заробітку, який нараховується відповідно до встановленої міри праці, передбачається нарахування додаткової оплати – премії. Її виплата зумовлена, як правило, досягненням додаткових результатів порівняно з встановленими нормами.

Для підвищення стимулюючої ролі премій ТОВ «Олімпекс-агро» необхідно, в першу чергу, визначитися з метою преміювання, тобто встановити, які завдання переслідує підприємство, запроваджуючи преміювання. В умовах ринкової економіки такою метою може бути:

- підвищення технічного рівня та якості продукції;
- зниження собівартості продукції та економії всіх видів затрат;
- підвищення продуктивності праці у випадках, коли попит на продукцію перевищує пропозицію.

Працівників на ТОВ «Олімпекс-агро» апарат управління повинен преміювати за поточні основні результати діяльності, бажано щомісяця. Саме така періодичність сприяє мотивації праці робітників і можлива завдяки оперативному обліку результатів праці цієї категорії персоналу. Для керівників, спеціалістів і службовців слід практикувати щоквартальну періодичність преміювання, оскільки показники і умови заохочення можуть бути визначені найчастіше на основі квартальної звітності.

Цілковите позбавлення премій рекомендується застосовувати для колективів та окремих працівників, винних у погіршенні якості продукції, що виробляється (або робіт), порушенні технологічної дисципліни, недотримання стандартів і технічних вимог, надходження рекламаций чи повернення недоброякісної продукції, невиконання договорів на поставку продукції, та інших виробничих порушень.

Таким чином, ТОВ «Олімпекс-агро» повинно більше уваги приділяти стимулюванню та мотивуванню своїх працівників, що повинна відповідати потребам, інтересам і здібностям людини, адже від цього залежить як ефективність праці самих працівників, так і ефективна діяльність підприємства в цілому. Звісно, що додаткові пільги, надбавки, преміювання та інші, розглянуті вище види стимулів, збільшують розміри витрат на робочу силу, збільшуючи вартість одиниці праці, але все це призводить до підвищення продуктивності праці на підприємстві. Тому, така політика виявляється вигідною як для працівника, так і для ефективної діяльності підприємства.

Висновки за розділом 3

Дослідивши роль аналізу в управлінні персоналом підприємства ТОВ «Олімпекс-агро» нами сформульовано такі висновки:

У 2018 р. загальна чисельність працівників порівняно з попередніми роками дещо скоротилася. Так, у 2018 році у порівнянні з 2016 чисельність персоналу скоротилася на 8 осіб, серед яких виробничого персоналу стало

менше - на 6 осіб, а управлінського персоналу - на 2 особи.

Таке скорочення персоналу було пов'язане з переоснащенням виробництва, впровадженням нового обладнання. Ці заходи стали наслідком вивільнення трудових ресурсів і в наступному році, тобто в 2018 році у порівнянні з 2017 роком чисельність робітників підприємства скоротилася на 10 осіб, серед яких управлінського персоналу було - 2 особи, а виробничого – 8 осіб.

Серед персоналу підприємства в цілому найбільшу частку становлять працівники віком від 26 до 40 років, це аж 41,5% у 2018 році. І хоча чисельність працівників в даній категорії зменшилася, проте питома вага збільшилася. Це відбулося через скорочення працівників пенсійних років.

Серед управлінського персоналу та виробничого спостерігаємо, що найбільшу частку складають працівники віком 26-40 років, це вказує на залучення до ТОВ «Олімпекс-агро» більш молодого персоналу.

На ТОВ «Олімпекс-агро» більшість працюючих мають неповну та базову вищу освіту. Це пов'язано із технічним рівнем виробництва. Напротязі останніх трьох років у ТОВ «Олімпекс-агро» переважають працівники із стажем роботи 10- 20 років та стажем роботи від 5 до 10 років. Чоловіків та жінок на підприємстві майже однакова кількість. Зменшення чисельності робітників відбувається пропорційно, тобто чисельність жінок зменшується пропорційно чисельності чоловіків.

За результатами аналізу руху персоналу, зроблено висновок, що чисельність працівників, які вибули і які були прийняті у 2016 р. та 2017 р. майже однакова. Лише у 2018 р. вибуло більше працівників, ніж було прийнято.

Щодо плинності кадрів, то відхилення 2018 р. від 2016 та 2017 років є незначним, але плинність все ж є доволі високою і в середньому за 3 роки становить 31%, що свідчить про дуже низьку стабільність персоналу.

Таким чином, дослідження показали, що ТОВ «Олімпекс-агро» високий рівень забезпеченості трудовими ресурсами. Більшість працівників підприємства мають вищу освіту та значний стаж роботи. Але на підприємстві

спостерігається значний рух персоналу, а це є негативним показником, саме вирішенню цього питання керівництву ТОВ «Олімпекс-агро» слід приділити більше уваги.

Для ТОВ «Олімпекс-агро» запропоновано використовувати наступні методи мотивації персоналу:

- використання грошей як міри нагороди і стимулів;
- застосування покарань;
- розвиток співучасті;
- мотивація через роботу;
- винагороди і визнання досягнень;
- залучення людей до управління; заохочення і винагороди групової роботи, обмеження лімітування негативних факторів.

Запропоновано ТОВ «Олімпекс-агро» більше уваги приділяти стимулюванню та мотивуванню своїх працівників, що повинна відповідати потребам, інтересам і здібностям людини, адже від цього залежить як ефективність праці самих працівників, так і ефективна діяльність підприємства в цілому. Звісно, що додаткові пільги, надбавки, преміювання та інші, збільшують розміри витрат на робочу силу, збільшуючи вартість одиниці праці, але все це призводить до підвищення продуктивності праці на підприємстві. Тому, така політика виявляється вигідною як для працівника, так і для ефективної діяльності підприємства.

ВИСНОВКИ

Дослідивши теоретико-методичні засади обліку і аналізу в управлінні персоналом підприємства в дипломній роботі сформульовано такі висновки.

Вивчивши економічну сутність, функції, види та значення заробітної плати персоналу, зроблено висновок, що на сучасному етапі розбудови української держави основним інструментом реалізації державної політики соціального захисту працюючих є методи матеріальних і моральних потреб, раціональна організація оплати праці на підприємствах України. Залежно від зміни соціальних умов змінюються і зміст оплати праці загалом.

Головним стимулюючим фактором трудової діяльності працівників в Україні є заробітна плата, яка безпосередньо задовольняє різноманітні потреби працюючих. Облік витрат на оплату праці є однією з найважливіших і найскладніших ділянок роботи бухгалтерії, ефективне виконання якої потребує забезпечення своєчасною, точною, неупередженою та повною інформацією.

Згідно зі ст.1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Для вирішення проблеми підвищення реальної заробітної плати виняткового значення в умовах економічної трансформації набувають питання: зміни типу економічної системи; максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки; розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища; оптимізація структури витрат виробництва; послаблення податкового тиску; зростання продуктивності праці та капіталу.

Розкрито нормативно-правове регулювання і завдання обліку персоналу підприємства та розрахунків з оплати праці. На законодавчому рівні питання заробітної плати та розрахунків за нею регламентуються великою кількістю нормативно-правових документів, а саме: Конституцією України, Кодексом

законів про працю, Законами України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди» та іншими законодавчими актами України.

Надано характеристику фінансово-господарської діяльності Товариства з обмеженою відповідальністю «Олімпекс-агро» та постановки обліково-аналітичної роботи на ньому. За результатами дослідження, зроблено висновок, що Товариство з обмеженою відповідальністю «Олімпекс-агро» створено на підставі Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Закону України «Про господарські товариства», «Про інвестиційну діяльність» та інших нормативно-правових актів України.

Основними видами діяльності ТОВ «Олімпекс-агро», які визначені Статутом підприємства є: вирощування зернових, бобових культур і насіння олійних культур; розведення свійської птиці та інших тварин; виробництво м'яса та м'ясних продуктів, виробництво рибних продуктів та інші види діяльності.

ТОВ «Олімпекс-агро» веде бухгалтерський облік відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», НП(С)БО, інших нормативно-правових актів, а також Наказу «Про облікову політику підприємства».

Проаналізувавши показники фінансово-господарської діяльності зроблено висновки, що майно підприємства станом на 31 грудня 2018 року становить 52840 тис. грн., що більше від показника 2016 року на 26766 тис. грн. або у 2,2 рази, а від показника 2017 року – на 8499 тис. грн. або на 119,2%.

Одночасно спостерігаються сталі тенденції у структурі майна підприємства. Так, зареєстрований (пайовий) капітал протягом останніх трьох років не змінювався і складає 53 тис. грн.

Абсолютний розмір власного капіталу за 2018 рік зменшився в порівнянні з 2016 роком на 499 тис. грн., а у порівнянні з 2017 роком – на 10189 тис. грн. Втім висока частка власного капіталу сприяє фінансовій незалежності суб'єкта господарювання від зовнішніх джерел формування майна. Це відбулося внаслідок збільшення питомої ваги нерозподіленого прибутку в загальній сумі

пасивів товариства. Така тенденція вказує на ефективне використання грошових коштів.

Фінансовий стан ТОВ «Олімпекс-агро» за результатами дослідження оцінено як стійкий, хоча окремі показники мають негативну тенденцію. Підприємство своєчасно проводить платежі, фінансує свою діяльність. ТОВ «Олімпекс-агро» має скриті проблеми щодо ефективності управління окремими видами оборотних запасів, кредиторською заборгованістю, витратами тощо.

Отже, потрібно відмітити, що керівництву підприємства необхідно забезпечити постійне здійснення аналізу фінансового стану та показників основної діяльності підприємства. За результатами дослідження запропоновано ввести на підприємстві додаткову посаду – бухгалтер-аналітик, який би здійснював аналіз показників діяльності, розробляв стратегію розвитку підприємства.

Розкрито кодровий облік персоналу підприємства та організацію обліку розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві. Основним документом, який визначає порядок організації оплати праці на підприємстві, розміри основної та додаткової заробітної плати, порядок преміювання працівників ТОВ «Олімпекс-агро» є Положення про оплату праці на підприємстві. Даний документ містить інформацію про загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, системи і форми оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників; штатний розклад працівників підприємства; побудову основної (тарифної) оплати праці з інструкціями за посадами і професіями тарифних ставок та окладів або порядку розрахунку в залежності від показників роботи працівника і підприємства в цілому; обумовлені доплати, надбавки і компенсації із зазначенням їх розмірів; інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві та шкалу преміювання.

Наказом Державного комітету статистики від 25.12.2009 року №495/656 «Про затвердження типової форми первинного обліку» затверджено первинні документи, якими оформлюється процес обліку чисельності працюючих: наказ

(розпорядження) про прийняття на роботу; особова картка працівника; Наказ (розпорядження) про надання відпустки; наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту); табель обліку використання робочого часу; розрахунково-платіжна відомість працівника; розрахунково-платіжна відомість (зведена).

Приведення механізму організації оплати праці на підприємстві до сучасних умов господарювання і розуміння ролі тарифної системи оплати праці в контексті функціонування та розвитку ринкових відносин стає все більш актуальним. Тарифна система є основою організації оплати праці ТОВ «Олімпекс-агро», яка враховує оклади і тарифно-кваліфікаційні характеристики. Застосування тарифної сітки ставить розмір тарифної ставки працівника в пряму залежність від його кваліфікації. Це досягається шляхом застосування тарифних коефіцієнтів, які визначають співвідношення між розміром тарифної ставки даного розряду й тарифною ставкою першого розряду. Розряд певною мірою характеризує рівень кваліфікації працівника. Він залежить від рівня складності й точності виконуваних робіт, а також від їх відповідальності, а тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляє Міністерство соціальної політики України.

Нарахування за тарифом за відпрацьований час або виготовлену продукцію є основною заробітною платою. Вона обов'язково має бути виплачена згідно з колективним договором ТОВ «Олімпекс-агро».

Отже, організація обліку праці та заробітної плати ТОВ «Олімпекс-агро» повинна забезпечити підвищення продуктивності праці, повне використання робочого часу, а також правильне обчислення чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Адже саме від правильно скоординованої організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, повнота та своєчасність розрахунків з персоналом.

Розкрито порядок нарахування заробітної плати персоналу, облік розрахунків з оплати праці та відображення у фінансовій звітності підприємства.

Нарахування заробітної плати проводиться на основі даних первинних документів з обліку виробітку, фактично відпрацьованого часу, доплатних листків та інших документів. Одночасно проводиться розрахунок всіх утримань із заробітної плати і визначається сума, що належить до виплати.

Для виплати заробітної плати оформлюються видаткові касові ордери, розрахунково-платіжні відомості.

Інформація про розрахунки з працівниками, які відносяться як до облікового, так і до не облікового складу підприємства - з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), а також розрахунки за неoderжану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами) узагальнюється на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має наступні субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

У фінансовій звітності інформація, яка стосується витрат на оплату праці, відображається у ф. № 1 «Баланс» (Звіт про фінансовий стан) та ф. № 2 «Звіт про фінансові результати» (Звіт про сукупний дохід). Крім фінансової звітності ТОВ «Олімпекс-агро» не пізніше 7-го числа після звітного періоду подає статистичну форму Звіт з праці (форма № 1 -ПВ - місячна, квартальна).

За результатами дослідження обґрунтовано шляхи удосконалення обліку персоналу та розрахунків з оплати праці в умовах застосування інформаційних систем і технологій. У сучасних аграрних формуваннях, до числа яких належить ТОВ "Олімпекс-агро", наявною є неповністю автоматизована система бухгалтерського, податкового та управлінського обліку, який здійснюється за допомогою комп'ютерної програми "1С: Підприємство 7.7". Така організація обліку не повністю розкриває процес отримання необхідних даних для прийняття управлінських рішень, а запропонована версія програми "1С: Підприємство 8" дозволяє за результатами обліку доходів, сум обчислених податків і внесків формувати регламентовану звітність: розрахункову відомість

за формою № 1ДФ; персоніфіковану звітність для ПФУ; звіт у ФСС по ЄСВ; звіт з праці (квартальну й місячні форми).

Проведено аналіз забезпеченості та структури персоналу підприємства. За результатами аналізу зроблено висновок, що у 2018 р. загальна чисельність працівників порівняно з попередніми роками дещо скоротилася. Так, у 2018 році у порівнянні з 2016 чисельність персоналу скоротилася на 8 осіб, серед яких виробничого персоналу стало менше - на 6 осіб, а управлінського персоналу - на 2 особи.

Таке скорочення персоналу було пов'язане з переоснащенням виробництва, впровадженням нового обладнання. Ці заходи стали наслідком вивільнення трудових ресурсів і в наступному році, тобто в 2018 році у порівнянні з 2017 роком чисельність робітників підприємства скоротилася на 10 осіб, серед яких управлінського персоналу було - 2 особи, а виробничого – 8 осіб.

Серед персоналу підприємства в цілому найбільшу частку становлять працівники віком від 26 до 40 років, це аж 41,5% у 2018 році. І хоча чисельність працівників в даній категорії зменшилася, проте питома вага збільшилася. Це відбулося через скорочення працівників пенсійних років.

Серед управлінського персоналу та виробничого спостерігаємо, що найбільшу частку складають працівники віком 26-40 років, це вказує на залучення до ТОВ «Олімпекс-агро» більш молодого персоналу.

На ТОВ «Олімпекс-агро» більшість працюючих мають неповну та базову вищу освіту. Це пов'язано із технічним рівнем виробництва. Напротязі останніх трьох років у ТОВ «Олімпекс-агро» переважають працівники із стажем роботи 10- 20 років та стажем роботи від 5 до 10 років. Чоловіків та жінок на підприємстві майже однакова кількість. Зменшення чисельності робітників відбувається пропорційно, тобто чисельність жінок зменшується пропорційно чисельності чоловіків.

Провівши аналіз руху персоналу підприємства ТОВ «Олімпекс-агро», зроблено висновок, що значна увага приділяється саме умовам праці

управлінського персоналу та навчанню, його перепідготовці. Проте, основним недоліком управління трудовим колективом на ТОВ «Олімпекс-агро» є невикористання системи мотивації, яка дозволяє досягти збільшення продуктивності праці, підвищити дисципліну та самосвідомість працівників, зацікавити їх у результатах їхньої праці. Також спостерігалася плинність кадрів, яка пов'язана передусім з важкими умовами праці та низькими розмірами заробітної плати.

Отже, для ТОВ «Олімпекс-агро» пропонуємо використовувати наступні методи мотивації персоналу:

- використання грошей як міри нагороди і стимулів;
- застосування покарань;
- розвиток співучасті;
- мотивація через роботу;
- винагороди і визнання досягнень;
- залучення людей до управління; заохочення і винагороди групової роботи, обмеження лімітування негативних факторів.

Пропонуємо більше уваги приділяти стимулюванню та мотивуванню своїх працівників, що повинна відповідати потребам, інтересам і здібностям людини, адже від цього залежить як ефективність праці самих працівників, так і ефективна діяльність підприємства в цілому. Звісно, що додаткові пільги, надбавки, преміювання та інші, збільшують розміри витрат на робочу силу, збільшуючи вартість одиниці праці, але все це призводить до підвищення продуктивності праці на підприємстві. Тому, така політика виявляється вигідною як для працівника, так і для ефективної діяльності підприємства.

Більшість із запропонованих пропозицій щодо удосконалення організаційних та методичних аспектів обліку і аналізу персоналу підприємства та розрахунків з оплати праці на ТОВ «Олімпекс-агро» можна використати на підприємствах інших галузей економіки України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімова Н.С. Облік в зарубіжних країнах: навчальний посібник / Н.С. Акімова., А.П. Грінько, О.В. Топоркова, Т. А. Наумова, Н.С.Ковалевська, Л. О. Кирильєва, В. В. Янчев.– Х.: ХДУХТ, 2016. – 288 с.
2. Аналіз показників руху персоналу підприємства / І. О. Казачков, В. О. Банний // Вісник запорізької державної інженерної академії. - 2013. - № 5. - С. 165-169. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_5_164.pdf.
3. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. – К. : Центр учб. літ., 2014. – 328 с.
4. Атамас П.Й. Бухгалтерський облік у галузях економіки: навчальний посібник / П.Й. Атамас. – Д.: ДУЕП, 2011. – 392 с.
5. Безверхий К.В. Інформаційний комплекс облікової системи та звітність в Україні : монографія / К.В. Безверхий, Т.В. Бочуля. – К.: Центр учбової літератури, 2014. – 184 с.
6. Білик М.Д. Фінансовий аналіз: навчальний посібник / М.Д. Білик, О. В. Павловська, Н. М. Притуляк, Н.Ю. Невмержицька. – К.: КНЕУ, 2012. – 592 с.
7. Богданова Т. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / Т. І. Богданова, Л. В. Іванова. – Частина І. – Одеса : Ротапринт, 2013. – 162 с.
8. Богомазова Л. В. Аналіз чисельності та структури кадрів на підприємстві / Л. В. Богомазова // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер.: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – 2014. – № 37. – С. 100-107.
9. Бойко О. О. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства / О. О. Бойко, А. В. Ксьоншка, Ю. І. Перемишленікова // Бібліотечний вісник. – 2015. – С. 14-19. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf.

10. Бондар М.І. Звітність підприємства: підручник / М. І. Бондар, Ю. А. Верига, М. М. Орищенко та ін. – К. : «Центр учбової літератури», 2015. – 570 с.
11. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: [підручник для студентів спеціальності “Облік і аудит” вищих навчальних закладів] / Ф.Ф. Бутинець та ін; під заг. ред. [і з передм.] Ф.Ф. Бутинець. – [8-ме вид., доп. і перероб.] – Житомир: ПП “Рута”, 2011. – 912 с.
12. Бухгалтерський облік: навч. посібник / Ю.А. Верига, М.О. Виноградова, Т.В. Гладких, О.С. Гусакова, А.Ж. Пшенична, Н.В. Фірсова. – К.: Центр учбової літератури, 2012. - 500 с.
13. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник / Ф.Ф. Бутинець, О. С. Бородкін, А.М.Герасимович. – Житомир: ЖІТІ, 2011. – 912 с.
14. Бухгалтерський фінансовий та податковий облік : навч. посібник / Є.Ю. Шара, О.О. Бідюк, І.Є. Соколовська-Гонтаренко. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 424 с.
15. Вачевська Н.Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки / Н.Л. Вачевська // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 1 (43). – С. 177-187.
16. Голов С. Ф. Управлінський облік: підручник / С.Ф. Голов. – К.: Центр навчальної літератури, 2018. – 400 с.
17. Гончарук Я.А. Інформаційні системи і технології в обліку : навчальний посібник / Я.А.. Гончарук., Н.С. Марушко, Д.С. Лозовицький, Г.М. Воляник - Львів: «Магнолія 2006», 2017. - 400 с.
18. Господарський Кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV / Україна. Міністерство фінансів України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
19. Гринчуцький В.І. Економіка підприємства: навчальний посібник / Гринчуцький В.І., Карапетян Е.Т., Погріщук Б.В. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 304 с.
20. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т. В. Давидюк // Вісник

Житомирського державного технологічного університету. – 2013. – № 1(47). – С. 30–35.

21. Денисенко М. П. Особливості формування та оцінки трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах. / М. П. Денисенко, С. О. Кодій // Агросвіт. – № 6, 2017. – С. 21-27. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.agrosvit.info/pdf/6_2017/6.pdf.

22. Деньга С.М. Організація обліку: навч.-метод. посібник для самостійного вивчення дисципліни за кредитно-модульною системою організації навчального процесу / С. М. Деньга. – Полтава: ПУЕТ, 2014. – 266 с.

23. До питань формування системи показників для визначення рівня соціально-трудової безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Х. В. Жидецька // Наукові записки. – 2015. - № 1(50). – С. 87. – Режим доступу: file:///C:/Users/F5/Downloads/Nzec_2015_1_14.pdf

24. Долюк А.В. Виплати на оплату праці та політика винагороди персоналу корпорації: економічний зміст / А.В. Долюк // Бухгалтерський облік, аналіз та аудит: проблеми теорії, методології, організації. Збірник наукових праць. – К.: ПП «Рута», 2013. – С. 85.

25. Дороніна О.А. Стратегія формування системи оплати праці на промисловому підприємстві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз і аудит» / О.А. Дороніна. – Донецьк, 2010. – 20 с.

26. Дячун О.В. Організація, нормування та оплата праці: навчальний посібник / О.В. Дячун. – Львів: АКА 2013. – 220 с.

27. Економічний аналіз продуктивності праці як засіб управління ефективністю виробництва / Н. В. Овсяк // Вісник Запорізького національного університету. - 2014. - № 3(23). - С. 21 - 30. [Електронний ресурс] - Режим доступу: file:///C:/Users/F5/Downloads/Vznu_eco_2014_3_5.pdf.

28. Ефективність використання трудового потенціалу за умов модернізації економіки / В. В. Козар // Сучасні питання економіки і права. - 2014. - № 1. - С. 33 - 38. [Електронний ресурс] - Режим доступу:

file:///C:/Users/F5/Downloads/Spep_2014_1_8.pdf.

29. Єрмаков О. Ю. Формування економічно стійкого виробничого потенціалу сільськогосподарських підприємств : монографія / О. Ю. Єрмаков , В. В. Нагорний. – К. : Компринт, 2015. – 294 с.

30. Заика А.А. Практика бухгалтерского учета в программе 1С Бухгалтерия 8. А.А. Заика. - Питер: ИНТУИТ, 2013. – 356 с.

31. Замчевська Н. В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві / Н. В. Замчевська, А. П. Пушка, І. П. Паславський. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm.

32. Зацеркляний М.М. Основи комп'ютерної технології для економістів: навч. посібник. / М.М. Зацеркляний, О.Ф. Мельников, В.М. Струков. -К.: ЦУЛ, 2012.- 395 с.

33. Івахненко С.В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку: історія, теорія, перспективи: підручник / С.В. Івахненко. – Житомир: АСА, 2012. – 416 с.

34. [Інструкція зі статистики заробітної плати: Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5](#) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.

35. Інструкція зі статистики чисельності працівників від 28.09.2005 р. № 286, із змінами і доповненнями [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05>.

36. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999р. №291 (зі змінами та доповненнями) / Україна. Міністерство фінансів. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.liga.net>.

37. Карпенко Є.А. Фінансовий облік: навч.-метод. посіб. для самостійного вивчення дисципліни студентами напряму підготовки 6.030508 «Фінанси і кредит» програми професійного спрямування «Фінанси» за КМСОНП ПУЕТ /

С.А. Карпенко. – Полтава:ПУЕТ, 2014. – 359 с.

38. Класифікація персоналу підприємства: управлінський підхід / Р. Д. Якубів // Інноваційна економіка. – 2014. - № 3(52). – С. 131 - 135. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/F5/Downloads/inek_2014_3_18.pdf.

39. Ковальчук К.Ф. Аналіз господарської діяльності: теорія, методика, розбір конкретних ситуацій: навчальний посібник./ К.Ф. Ковальчук. - К.: Центр учбової літератури, - 2012. – 326 с.

40. Кодекс законів про працю України: за станом на 01.05.2016 р. / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Парлам. видавництво, 2016. – 124 с.

41. Концепція управління персоналом в умовах подолання кризи / В.К. Данилко, О. І. Гриценко // Вісник ЖДТУ. – 2013. - № 2 (64). – С. 167 - 173. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/F5/Downloads/Vzhdtu_econ_2013_2_21.pdf.

42. Корягін М. В. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку № 721 (2014) / М. В. Корягін, О. О. Попкова. – Режим доступу: vlp.com.ua/node/8565.

43. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник/ А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2014. – 337 с.

44. Косова Т.Д. Фінансовий аналіз : навчальний посібник / Т. Д. Косова, І. В. Сіменко. – К. : Центр учбової літератури, 2015. – 440 с.

45. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 6. – С. 32- 38.

46. Крупка Я. Д. Фінансовий облік : підручник / Я. Д. Крупка, З. В. Задорожний, Н. В. Гудзь. – Тернопіль : ТНЕУ, 2017. – 451 с.

47. Кулик В.А. Облікова політика підприємства : навч.-метод. посіб. для самостійного вивчення дисципліни студентами спеціальності 7.03050901 і 8.0305901 «Облік і аудит» за КМСОНП / В. А. Кулик, Ю. О. Ночовна. – Полтава : ПУЕТ, 2013. – 179 с.

48. Лаговська С.Ф. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством:

навчальний посібник / О.А. Лаговська, С.Ф. Легенчук, В.І. Кузь, С.В. Кучер. – К.: Кондор, 2018. – 418 с.

49. Левицька С.О. Звітність підприємств: підручник / С.О. Левицька, Я.В. Лебедзевич, О.О. Осадча. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 240 с.

50. Леоненко П.М., Юхименко П.І. Історія економічних учень: Підручник. – К.: Знання, 2012. – 639 с.

51. Лишиленко О. В. Бухгалтерський облік : підручник / О. В. Лишиленко. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 670 с.

52. Майорченко В., Калюжний В. Нова методологія регулювання заробітної плати в умовах ринкової економіки / В. Майорченко, В. Калюжний // Економіст.- 2014. – № 11. – С. 83-91.

53. Мельник Т.Г. Бухгалтерський облік. Практикум. Навчальний посібник. Видання друге, доповнене і перероблене/Мельник Т.Г. — К.:Кондор-Видавництво, 2017. — 269 с.

54. Методичні рекомендації по застосуванню регістрів бухгалтерського обліку: Наказ Міністерства фінансів України від 29.12.2000 р. № 356 // / Міністерство фінансів України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua.

55. Методичні рекомендації з перевірки порівнянності показників фінансової звітності: Наказ Міністерства фінансів України від 11.04.2013 р. № 476 / Україна. Міністерство фінансів України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

56. Методичні рекомендації щодо заповнення форм фінансової звітності : Наказ Міністерства фінансів України 28.03.13 р. № 433 р. / Україна. Міністерство фінансів України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

57. Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua>.

58. Міжнародні стандарти фінансової звітності / Міністерство фінансів України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua>.

59. Мних Є.В. Економічний аналіз: підручник / Є.В. Мних. – К.: Знання, 2011. – 630 с.

60. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: Наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 № 73 [Електронний ресурс] / Україна. Міністерство фінансів України. - Спосіб доступу: <http://www.nau.kiev.ua>.

61. Національне Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 2 «Консолідована фінансова звітність»: Наказ Міністерства фінансів України від 27.06.2013 р. № 628. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nau.kiev.ua>.

62. Ночовна Ю.О. Облік у сфері торговельного бізнесу: навч.-метод. посібник / Ю.О. Ночовна, В.А. Кулик. – Полтава: ПУЕТ, 2012. – 171 с.

63. Овсюк Н. В. Облікова політика підприємства в частині оплати праці [Електронний ресурс] / Овсюк Н. В. – Режим доступу : eztuir.ztu.edu.ua/5342/1/162.pdf.

64. Орлів М.С. Фінансовий облік: навчальний посібник / М.С. Орлів, С.В. Хома; за ред. В.К. Орлова. – К.: ЦУЛ, 2012. – 510 с.

65. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. № // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua.

66. Податковий Кодекс України від 02.12.2010р. № 2755-VI / Україна. Верховна Рада. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

67. Позняковська Н.М. Фінансовий облік. Частина 1. : навчальний посібник / Н.М. Позняковська, Ю.В. Довгалець — К.: Видавничий дім «Кондор», 2017. — 274 с.

68. Положення (стандарти) бухгалтерського обліку [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://buhgalter911.com/-/Res/PSBO/PSBO.aspx>

69. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.99 р. № 996.(зі змінами і доповненнями). / Україна. Верховна

Рада. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http:// www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

70. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96 – Верховна Рада України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/-504/96-%D0%B2%D1%80>.

71. Про господарські товариства: Закон України від 19.09.91 р. №1576-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1576-12>.

72. Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п>.

73. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. №2464-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.

74. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 р. № 1266 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-п>.

75. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. N 2464-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2464-17/page5>

76. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. 108/95 – ВР зі змінами і доповненнями. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

77. Прохар Н. В. Фінансовий облік: навч.-метод. посібник / Н.В. Прохар, Є. А. Карпенко. – Полтава: ПУЕТ, 2015. – 119 с.

78. Саух І.В. Витрати на оплату праці: економічна сутність / І.В. Саух // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2015. – №4

(54). – С. 228 – 292.

79. Система поточного контролювання кадрового забезпечення підприємства / М. Д. Пецкович // Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. – 2013. - № 3. – С. 25 - 26. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [file:///C:/Users/F5/Downloads/Vonu_econ_2013_18_3\(3\)_7.pdf](file:///C:/Users/F5/Downloads/Vonu_econ_2013_18_3(3)_7.pdf).

80. Систематизація підходів до визначення категорії персонал підприємства / С. В. Глухова, Ю. С. Щебетенко // Вісник НТУ «ХПІ». - 2015. - № 59(1168). - С. 117 - 120. [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPIPress/20647/1/vestnik_KhPI_2015_5_9_Hlukhova_Systematyzatsiia.pdf.

81. Склярчук І.П. Аналіз прибутку та рентабельності діяльності підприємства / І.П. Склярчук // Формування ринкових відносин в Україні. - 2013. - № 2(141). - С.174-181.

82. Стельмашук А.М. Бухгалтерський облік: теорія, практика, тренінг: навч. посібник / А.М. Стельмашук. – Львів: Новий світ-2000, 2013. – 679 с.

83. Сук Л.К., Сук П.Л. Організація бухгалтерського обліку: підручник. - К.: Каравела; 2011. - 624 с.

84. Сусіденко В.Т. Інформаційні системи і технології в обліку: навчальний посібник. — 2-ге вид., перероб. і доп. В.Т. Сусіденко. – К.: «Центр учбової літератури», 2016. – 224 с.

85. Терьохін С. В. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством / С. В. Терьохін, І. А. Шеховцова // Сучасні проблеми економіки та підприємництва. – 2014. – Вип. 13. – С. 269-273.

86. Тітікова А. О. Трудовий потенціал підприємства / А. О. Тітікова, В. І. Дибленко, О. О. Шевченко // Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент. – 2012. – Вип. 9(2). – С. 518-523.

87. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський (фінансовий) облік, оподаткування і звітність : підручник / Н.М. Ткаченко. –К.: Алерта, 2013. – 982 с.

88. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства [Електронний ресурс] / О. О. Бойко, А. В. Ксьоншка,

Ю. І. Перемишленікова // Бібліотечний вісник. – 2015. – С. 14 - 19. - Режим доступу: https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf.

89. Трудові ресурси України, їх структура. Проблеми забезпеченості трудовими ресурсами окремих регіонів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://studopedia.su/16_151856_trudovi-resursi-ukrainiih-struktura-problemi-zabezpechenosti-trudovimi-resursami-okremihregioniv.html.

90. Фінансовий аналіз: навчальний посібник / за ред. Сокольська Р.Б., Зелікман В.Д., Акімова Т.В. – Дніпро: НМетАУ, 2017. – 92 с.

91. Черниш С. С. Економічний аналіз : навчальний посібник / С. С. Черниш. – К.: ЦУЛ, 2014. – 312 с.

92. Чудовець В. Переваги застосування Міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні / В. Чудовець. – Спосіб доступу: <http://sophus.at.ua/publ/2014>.

93. Шигун М.М. Розвиток моделювання системи бухгалтерського обліку: теорія і методологія: монографія / М.М. Шигун. – Житомир: ЖДТУ, 2012. – 632 с.

94. Шквір В.Д. Інформаційні системи і технології в обліку та аудиті: підручник / В. Д. Шквір, А.Г. Загородній, О.С. Височан. – Львів. : Видавництво Львівської політехніки, 2016. – 400 с.

95. Шмиголь Н. М. Сучасні тенденції в організації оплати праці в зарубіжних країнах в розрізі систем оплати праці / Н. М. Шмиголь, Д. С. Монастирська, А. А. Антонюк // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2016. – № 2. – С. 71–75 .

96. Щирба І.М. Автоматизація обліку оплати праці / І.М. Щирба // Реформування системи бухгалтерського обліку та оподаткування в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., (Донецьк, 11 червня 2012 р.). – Донецьк: ДонНТУ, 2012. – С. 84–88.

97. Щирба І. Нормативно-правове регулювання обліку оплати праці / І. Щирба // Економічний і соціальний розвиток України в ХХІ столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації : зб. тез доп. П'ятої

ювілейної Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, (Тернопіль, 21–23 лютого 2013 р.). – Тернопіль: Екон. думка, 2013. – Ч. II. – С. 524–527.

98. Щирба І.М. Облік розрахунків за заробітною платою в умовах комп'ютерної обробки даних / І.М. Щирба // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2012. – Серія: економічні науки. – Вип. 3 (53). – С. 201–207.

99. Ярмішко С. В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх удосконалення / С. В. Ярмішко // Управління розвитком. – 2013. – № 15. – С. 140-142. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uproz_2013_15_63.pdf.

100. 1С: Предприятие 8. Конфигурация «Бухгалтерия для Украины»: руководство по ведению учета. – М.: Фирма 1 «С», 2012. – 448 с.

Студентка _____ Дорощук В.Ю.

«15» жовтня 2019 року