

Міністерство освіти і науки
Карпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет
Кафедра обліку і оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

для здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти

ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

виконав:

студент спеціальності
071 “Облік і оподаткування”

Рига Богдан Ігорович

науковий керівник:

Ph.D, асист. Кузьмін Т.Л.

рецензент:

к.е.н., доц. Савків У.С.

Івано-Франківськ – 2025 р.

Карпатський національний
університет імені Василя Стефаника

Інститут, факультет економічний
Кафедра обліку і оподаткування
Освітній рівень “магістр”
Спеціальність 071 “Облік і оподаткування”

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри Іван БАЛАНЮК

_____ “7” листопада 2024 р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТА
Риги Богдана Ігоровича

1. Тема роботи “Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці”

керівник роботи: Кузьмін Тетяна Леонідівна, доктор філософії PhD, асистент кафедри обліку і оподаткування.

2. Перелік питань, які потрібно розробити (детальний план дипломної роботи):

- дослідити економічну сутність оплати праці та її роль у діяльності підприємства;
- визначити форми та системи оплати праці на підприємстві як об’єкти обліку та аналізу;
- виокремити нормативно-методичне забезпечення обліку та аналізу оплати праці в Україні;
- розкрити документальне оформлення розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства;
- визначити відображення операцій з оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку;
- запропонувати напрямки удосконалення обліку розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства;
- провести аналіз структури та руху трудових ресурсів на

досліджуваному підприємстві;

- здійснити оцінку ефективності використання фонду оплати праці;
- розробити шляхи підвищення ефективності використання фонду оплати праці підприємства.

3. Дата видачі завдання _____ 04.12.2024 р. _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Розділ 1. “ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ”	17.03.2025 р.	
2	Розділ. 2 “ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ”	27.06.2025 р.	
3	Розділ. 3 “ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ”	14.11.2025 р.	

Студент _____

Богдан РИГА

Керівник роботи _____

Тетяна КУЗЬМІН

ВІДГУК

наукового керівника PhD, асистента кафедри обліку і оподаткування на кваліфікаційну роботу магістра 2 курсу групи ОО-М2 Риги Богдана Ігоровича на тему “Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці”.

Рівень заробітної плати працівників безпосередньо визначає стан соціально-трудових відносин у колективі. Політика грошових доходів повинна спиратися на реальну вартість праці, що дозволяє зменшити диспропорції на ринку праці та підвищити мотивацію працівників. Виплати персоналу завжди залишаються ключовим елементом господарської діяльності підприємств. Саме тому організація обліку та аналізу заробітної плати є надзвичайно актуальною, оскільки безпосередньо впливає на ефективність роботи підприємства, продуктивність праці та стабільність трудового колективу.

У кваліфікаційній роботі студента досліджено економічну сутність оплати праці та її роль у діяльності підприємства. Визначено форми та системи оплати праці як об’єкти обліку та аналізу. Проаналізовано нормативно-методичне забезпечення обліку та аналізу оплати праці в Україні. Розкрито порядок документального оформлення розрахунків з оплати праці на прикладі досліджуваного підприємства та визначено відображення операцій з оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку. Проведено аналіз структури та руху трудових ресурсів, здійснено оцінку ефективності використання фонду оплати праці. На основі отриманих результатів запропоновано шляхи підвищення ефективності обліку та використання фонду оплати праці досліджуваного підприємства.

Загальний висновок: кваліфікаційна робота Риги Богдана Ігоровича на тему: “Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці” є завершеним, самостійно проведеним науковим дослідженням, за змістом і формою відповідає вимогам щодо таких робіт, допускається до захисту із позитивною оцінкою, а її автор заслуговує присудження другого (магістерського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 “Облік і оподаткування”.

Науковий керівник:
PhD, асистент кафедри обліку та оподаткування
Карпатського національного
університету імені Василя Стефаника

Тетяна КУЗЬМІН

“28” листопада 2025 р.

РЕЦЕНЗІЯ

рецензента на кваліфікаційну роботу магістра 2 курсу групи ОО-М2 Риги Богдана Ігоровича на тему “Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці”.

Кваліфікаційна робота, представлена на розгляд, присвячена всебічному дослідженню організації та методики обліку розрахунків з оплати праці, а також аналізу фонду оплати праці на підприємстві. Система обліку заробітної плати є однією з ключових складових управління трудовими ресурсами, оскільки заробітна плата виступає основним джерелом доходу працівників та істотно впливає на соціально-економічні показники діяльності підприємства. Ефективна організація обліку розрахунків із персоналом забезпечує своєчасність і правильність нарахунків, прозорість використання фонду оплати праці та дає можливість контролювати витрати, пов'язані з утриманням трудових ресурсів.

Об'єктом дослідження є господарські процеси, пов'язані з веденням обліку розрахунків з оплати праці та аналізом фонду оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження виступають теоретико-методичні підходи до організації обліку розрахунків із заробітної плати та проведення аналізу фонду оплати праці.

За результатами дослідження можна зробити висновок, що робота виконана на актуальну тему, яку автором логічно і послідовно розкрито відповідно до питань плану у контексті обліку та аналізу розрахунків із оплати праці досліджуваного підприємства.

Загальний висновок: кваліфікаційна робота Риги Богдана Ігоровича на тему: “Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці” є завершеним, самостійно проведеним науковим дослідженням, за змістом і формою відповідає вимогам щодо таких робіт, допускається до захисту із позитивною оцінкою, а її автор заслуговує присудження другого (магістерського) рівня вищої освіти зі спеціальності 071 “Облік і оподаткування”.

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та маркетингу
Карпатського національного
університету імені Василя Стефаника

Уляна САВКІВ

“28” листопада 2025 р.

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота за другим (магістерським) рівнем вищої освіти виконав Рига Б.І.

Назва роботи: “Організація і методика обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці”.

Спеціальність 071 “Облік і оподаткування”.

Кваліфікаційна робота містить: 100 сторінок, список літератури 45 найменувань, таблиць 8; рисунків 12; додатків 1.

Об’єктом дослідження підлягають господарські операції, які пов’язані з організацією та методикою обліку розрахунків з оплати праці та аналізом фонду оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретичні та методичні основи організації обліку розрахунків з оплати праці та аналізу фонду оплати праці в досліджуваному підприємстві.

Мета роботи є детальне вивчення організації та методики обліку розрахунків із оплати праці, а також аналіз фонду оплати праці на підприємствах, з подальшим порівнянням теоретичних аспектів з реальними практичними умовами.

Практичний аспект. Практична цінність отриманих результатів дослідження полягає в обґрунтуванні необхідності детального вивчення та вдосконалення процесу розрахунків із заробітної плати, з урахуванням основних елементів, форм, систем і впливу зовнішніх та внутрішніх чинників. Практична значущість роботи полягає в тому, що рекомендації та пропозиції щодо покращення облікових і аналітичних процесів у досліджуваному підприємстві сприятимуть підвищенню ефективності управлінських рішень та продуктивності праці на підприємстві.

Ключові слова: облік розрахунків із заробітної плати; фонд оплати праці; підприємство; економічний аналіз; продуктивність праці.

Рік виконання роботи 2024-2025.

Рік захисту роботи 2025.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	7
1.1. Економічна сутність оплати праці та її роль у діяльності підприємства	7
1.2. Форми та системи оплати праці на підприємстві як об’єкти обліку та аналізу.....	16
1.3. Нормативно-методичне забезпечення обліку та аналізу оплати праці в Україні	24
Висновок до розділу 1.....	33
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”	34
2.1. Документальне оформлення розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства.....	34
2.2. Відображення операцій з оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку	43
2.3. Напрямки удосконалення обліку розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства.....	51
Висновок до розділу 2.....	59
РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”	61
3.1. Аналіз структури та руху трудових ресурсів на досліджуваному підприємстві.....	61
3.2. Оцінка ефективності використання фонду оплати праці.....	70
3.3. Шляхи підвищення ефективності використання фонду оплати праці підприємства	79
Висновок до розділу 3.....	87
ВИСНОВОК.....	89

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	92
ДОДАТКИ.....	96

ВСТУП

Актуальність теми. Організація обліку та аналізу заробітної плати персоналу є важливим елементом діяльності будь-якого підприємства, оскільки вона є основним джерелом доходу для працівників. Такий облік дозволяє ефективно контролювати використання трудових ресурсів в процесі виробництва і є важливим інструментом в управлінні економічними процесами на підприємстві.

Рівень виплат працівникам безпосередньо впливає на розвиток соціально-трудових відносин. Політика грошових доходів повинна ґрунтуватися на реальній вартості праці, що сприяє усуненню диспропорцій на ринку праці та підвищує мотивацію в трудових відносинах. Виплати працівникам, як в минулому, так і сьогодні, залишаються важливою складовою господарської діяльності. Тому питання організації обліку та аналізу заробітної плати має безпосередній вплив на підвищення ефективності роботи підприємства, збільшення продуктивності праці та збереження стабільності трудового колективу.

Метою кваліфікаційної роботи є детальне вивчення організації та методики обліку розрахунків із оплати праці, а також аналіз фонду оплати праці на підприємствах, з подальшим порівнянням теоретичних аспектів з реальними практичними умовами. Для досягнення зазначеної мети необхідно виконати такі завдання:

- дослідити економічну сутність оплати праці та її роль у діяльності підприємства;
- визначити форми та системи оплати праці на підприємстві як об'єкти обліку та аналізу;
- виокремити нормативно-методичне забезпечення обліку та аналізу оплати праці в Україні;
- розкрити документальне оформлення розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства;

- визначити відображення операцій з оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку;
- запропонувати напрямки удосконалення обліку розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства;
- провести аналіз структури та руху трудових ресурсів на досліджуваному підприємстві;
- здійснити оцінку ефективності використання фонду оплати праці;
- розробити шляхи підвищення ефективності використання фонду оплати праці підприємства.

Об'єкт дослідження. Дослідженню підлягають господарські операції, які пов'язані з організацією та методикою обліку розрахунків з оплати праці та аналізом фонду оплати праці на підприємстві.

Предмет дослідження. Предметом роботи є теоретичні та методичні основи організації обліку розрахунків з оплати праці та аналізу фонду оплати праці в досліджуваному підприємстві.

Методи дослідження. Для виконання магістерської роботи застосовувалися наступні методи: діалектичний метод наукового пізнання – для аналізу сутності заробітної плати; метод синтезу – для визначення взаємозв'язків між учасниками трудових відносин; графічний метод – для візуального представлення результатів; абстрактно-логічний метод – для формулювання висновків і рекомендацій.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в узагальненні різноманітних підходів до трактування поняття «заробітна плата». Запропоновано визначати її як компонент фінансової мотивації працівників, що залежить не лише від їхньої кваліфікації, але й від показників ефективності виконаної роботи (як кількісних, так і якісних). Це дозволяє чіткіше відобразити взаємодію між роботодавцем і найманими працівниками. Окрім цього, розроблені методи удосконалення обліку та аналізу фонду оплати праці, які відповідають сучасним вимогам господарської діяльності.

Практичне значення отриманих результатів полягає в обґрунтуванні необхідності детального вивчення та вдосконалення процесу розрахунків із заробітної плати, з урахуванням основних елементів, форм, систем і впливу зовнішніх та внутрішніх чинників. Практична значущість роботи полягає в тому, що рекомендації та пропозиції щодо покращення облікових і аналітичних процесів у досліджуваному підприємстві сприятимуть підвищенню ефективності управлінських рішень та продуктивності праці на підприємстві.

Апробація результатів роботи. На основі проведеного дослідження підготовлено та оприлюднено наукову публікацію у фаховому журналі “Сталий розвиток економіки” (№ 2 (53), 2025 р.) під назвою “. Методологія аутсорсингу з обліку і внутрішнього аудиту у системі управління витратами та грантовою діяльністю закладів”.

Обсяг та структура дослідження. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох основних розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Зміст дослідження викладено на 100 сторінках. У роботі вміщено 12 рисунків, 8 таблиць та 1 додаток. Список використаних джерел містить 45 найменувань і займає 4 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Економічна сутність оплати праці та її роль у діяльності підприємства

Оплата праці є однією з основних складових економічних відносин у суспільстві та невід'ємною частиною будь-якої економічної діяльності. Вона відображає компенсацію за використання робочої сили, забезпечуючи життєдіяльність працівників і стимулюючи їх до продуктивної праці. У процесі виробництва праця є важливим ресурсом, а її ефективне використання визначає конкурентоспроможність підприємства, рівень його економічної стабільності та розвитку. Встановлення справедливої і конкурентоспроможної оплати праці є важливою складовою мотиваційної політики підприємства.

Роль оплати праці в діяльності підприємства не обмежується лише забезпеченням економічного добробуту працівників. Вона також є важливим інструментом для досягнення стратегічних цілей організації, таких як підвищення ефективності, продуктивності праці та зниження плинності кадрів. Від рівня оплати залежить задоволеність працівників, їхня лояльність до підприємства, а також загальна атмосфера в колективі [1, с. 24]. Тому правильне управління оплатою праці, з урахуванням економічних умов і потреб працівників, є важливою складовою стратегічного менеджменту підприємства.

Терміни “оплата праці” та “заробітна плата” часто використовуються взаємозамінно, хоча між ними існує деяка різниця. Заробітна плата охоплює лише виплати з фонду оплати праці, у той час як оплата праці включає й додаткові заохочувальні виплати, які частково залежать від трудових витрат. Ці додаткові виплати не фінансуються з фонду заробітної плати, а покриваються за рахунок прибутку підприємства або спеціальних коштів та цільових надходжень.

Існують два основні види заробітної плати: номінальна та реальна. Номінальна заробітна плата є сумою грошей, яку працівник отримує за свою роботу. Натомість реальна заробітна плата визначається кількістю товарів і послуг, які можна придбати на цю суму грошей, тобто вона відображає купівельну спроможність отриманих коштів. Закон України “Про оплату праці” встановлює основи економічного та організаційного регулювання оплати праці працівників, що мають трудові відносини з підприємствами, установами та організаціями різних форм власності, а також з окремими громадянами [2]. Він спрямований на забезпечення відтворення робочої сили та стимулювання працівників через відповідні умови оплати праці.

Заробітна плата є основним джерелом грошових доходів для працівників, і її розмір значною мірою визначає рівень життя членів суспільства. Водночас правильна організація оплати праці стимулює працівників до підвищення ефективності виробництва, що, в свою чергу, впливає на темпи й масштаби економічного розвитку країни. На сьогодні заробітна плата відіграє ключову роль у мотиваційних процесах.

Її важливість у ринковій економіці зумовлена тим, що вона виконує чотири основні функції: по-перше, забезпечує кошти для відтворення робочої сили (відтворювальна функція); по-друге, є основним стимулом для підвищення продуктивності праці, що залежить від кількості та якості виконаної роботи (стимулююча функція); по-третє, сприяє перерозподілу робочої сили згідно з умовами ринку (регулююча функція); і, по-четверте, забезпечує соціальну справедливість, гарантує рівну винагороду за однакову працю (соціальна функція).

Для розробки сучасної структури заробітної плати або оновлення існуючої, необхідно провести глибоке дослідження цього поняття, яке стало об'єктом вивчення численних науковців. Наприклад, аналіз поглядів вчених на заробітну плату розкриває її різні аспекти. Так, Ф.Ф. Бутинець трактує заробітну плату як винагороду, яку працівники отримують у вигляді перетвореної форми вартості та ціни праці [3, с. 132].

Грішнов О.А. наголошує, що заробітна плата є не лише фактором, що впливає на собівартість продукції, але й ключовим елементом, який забезпечує працівникам реальний прибуток для досягнення оптимальних результатів [4, с. 91].

Тимош М.І. вважає, що заробітну плату варто розглядати як економічну категорію, яка відображає взаємозв'язки між роботодавцем і працівником через призму розподілу новоствореної вартості [5, с. 54].

Яременко Л.М. визначає заробітну плату як грошовий дохід найманих працівників, що залежить від обсягу праці, витраченого на виробництво матеріальних чи конкретних продуктів, або від кількості робочого часу, витраченого на надання послуг [6, с. 190].

На думку Дошак М.В. та Іляш О.І., Заробітна плата, як соціально-економічна категорія, є складовою частиною доходів громадян, яка виражається у грошовій формі і є частиною національного прибутку країни [7, с. 188].

Завіновська Г.Т. зазначає, що заробітна плата – це сукупність виплат, що здійснюються працівникам (або нараховуються їм) у грошовій (валютній) або натуральній формі за певний проміжок часу (день, місяць, рік) [8, с. 101].

Іванчук Н.В. вважає, що заробітна плата є частиною вартості, вираженою в грошовій формі, яка після розподілу доходів потрапляє до працівників, залежно від обсягу та якості їхньої праці. Вона виступає як винагорода за працю і відображає економічну цінність, створену працівниками в процесі виробництва товарів і послуг. Розмір заробітної плати часто корелює з ефективністю трудової діяльності, продуктивністю праці та рівнем кваліфікації працівників. Важливим аспектом є те, що заробітна плата є не лише стимулом для працівника, але й чинником, що впливає на загальний економічний розвиток підприємства та країни в цілому [9, с. 32].

Пищуліна О.М. зазначає, що заробітна плата є виразом ефективності економічної системи та соціальної політики держави, а також показником здатності суспільства забезпечувати своїм громадянам право на гідне існування. Вона відображає рівень економічного розвитку країни та її здатність

створювати умови для справедливого розподілу національного доходу серед працівників. Заробітна плата не лише забезпечує працівників необхідними коштами для життя, але й є важливим інструментом соціальної стабільності, оскільки справедлива та достатня оплата праці сприяє зниженню соціальної нерівності та поліпшенню якості життя громадян [10, с. 142].

Крамар О.М. наголошує, що заробітна плата є економічною формою, яку суспільство використовує для визначення міри праці та заохочення. Вона виступає як інструмент вимірювання вкладеного працівником часу, зусиль та результатів, а також є засобом стимулювання до підвищення продуктивності та ефективності. За допомогою заробітної плати відображається цінність трудового внеску кожного працівника, що дозволяє встановлювати справедливий розподіл доходів у суспільстві та на підприємствах [11, с. 12].

Заробітна плата є важливим елементом економічної системи, оскільки вона не лише визначає рівень життя працівників, а й слугує основним механізмом мотивації. Через заробітну плату підприємства та організації можуть стимулювати своїх працівників до досягнення високих результатів, підвищення кваліфікації та поліпшення ефективності виробничих процесів.

Відповідно до Закону України “Про оплату праці”, заробітна плата є компенсацією, яку роботодавець надає працівникові за виконану ним роботу в межах трудового договору, здебільшого у грошовій формі [2].

Згідно із Податковим кодексом України, заробітна плата включає основну та додаткову плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) працівникові у зв'язку з трудовими відносинами відповідно до вимог законодавства [12].

Ми підтримуємо думку, що заробітна плата є винагородою, яку підприємство надає працівнику за витрачений час та зусилля при виконанні конкретних трудових завдань, спрямованих на досягнення матеріальних вигод і надання послуг. Це ключовий елемент економічної мотивації працівника, розмір якого залежить від його кваліфікації, ефективності роботи та кількості виконаних завдань. Заробітна плата є важливим індикатором взаємодії між

роботодавцем і працівником, адже вона безпосередньо відображає рівень взаємних зобов'язань і очікувань у трудових відносинах. Чим вищий рівень оплати, тим більша мотивація для працівника досягати кращих результатів, що, в свою чергу, сприяє підвищенню загальної ефективності підприємства.

Згідно з чинним законодавством, система оплати праці на підприємстві складається з трьох основних компонентів: основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших виплат, які надаються в залежності від результатів роботи та компенсацій за різні умови праці. Ці складові дозволяють враховувати як базову винагороду за виконану роботу, так і додаткові стимули та компенсації, що сприяють підвищенню мотивації працівників і забезпечують більш справедливий розподіл доходів у колективі.

Основна заробітна плата – це грошова винагорода, яку працівник отримує за виконану ним основну трудову функцію згідно з умовами трудового договору [13, с. 141]. Вона визначається на основі встановленої тарифної ставки або окладу, які залежатимуть від посади, кваліфікації працівника та складності виконуваної роботи. Основна заробітна плата є постійною складовою доходу працівника і виплачується йому регулярно, зазвичай один раз на місяць.

Важливою характеристикою основної заробітної плати є її стабільність, оскільки вона є основою фінансового забезпечення працівника. Розмір цієї плати залежить від ряду факторів, включаючи рівень кваліфікації працівника, вимоги до його трудової діяльності, а також економічні умови в країні чи на підприємстві. Основна заробітна плата є важливим елементом мотивації працівників, оскільки вона відображає рівень визнання праці та забезпечує мінімальний рівень доходу, необхідний для забезпечення гідного життя.

Додаткова оплата – це сума грошей, яку працівник отримує за виконання додаткових обов'язків або роботу, що виходить за межі його стандартних функцій. Вона може включати різноманітні форми, такі як надбавки, премії, винагороди за понаднормову роботу, роботу в святкові або вихідні дні, а також інші заохочення, які мотивують працівників до підвищення продуктивності або виконання завдань, що потребують додаткових зусиль. Додаткова оплата є

важливим інструментом для стимулювання працівників до виконання складніших або додаткових завдань [14, с. 62].

Розмір додаткової оплати визначається за встановленими критеріями, такими як складність виконуваних робіт, обсяг перевиконання плану або досягнення певних показників ефективності. Вона є важливою частиною загальної системи оплати праці, оскільки дозволяє враховувати індивідуальні досягнення та сприяє підвищенню мотивації і залученості працівників. Завдяки додатковій оплаті підприємства можуть заохочувати працівників до досягнення високих результатів і підтримувати їхню зацікавленість у роботі.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають різноманітні виплати, які здійснюються працівникам для компенсації витрат, пов'язаних із виконанням трудових обов'язків, або як додаткові стимули за досягнення високих результатів. До таких виплат відносяться премії, бонуси, матеріальна допомога, компенсації за відрядження, а також виплати за роботу в умовах підвищеного ризику або з важкими умовами праці. Такі виплати можуть бути одноразовими або регулярними в залежності від політики підприємства та конкретних умов праці.

Компенсаційні виплати можуть також включати оплату лікарняних, допомогу на оздоровлення або компенсації за невикористану відпустку. Заохочувальні виплати часто використовуються для мотивації працівників до виконання завдань з високою якістю та в коротші терміни, а також для підтримки лояльності і задоволення від роботи. Завдяки таким виплатам підприємства можуть заохочувати працівників, покращувати робочі умови та стимулювати досягнення високих результатів.

Узагальнена економічна сутність та види оплати праці, як правило, охоплюють різні аспекти заробітної плати, включаючи основну, додаткову та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Вони відображають комплексний підхід до визначення та організації оплати праці в умовах сучасної економіки. Згідно з економічною сутністю, основна заробітна плата є стабільною винагородою за виконану роботу, тоді як додаткові виплати та заохочення

служать мотивацією для досягнення кращих результатів і компенсацією за специфічні умови праці. Ця система має на меті забезпечення ефективної діяльності підприємства та соціальної справедливості у розподілі доходів.

Для візуалізації узагальненої сутності та видів оплати праці, можна використовувати графічне зображення, таке як рис. 1.1, яке наочно ілюструє взаємозв'язок між різними формами винагороди і принципами їх функціонування на підприємстві.

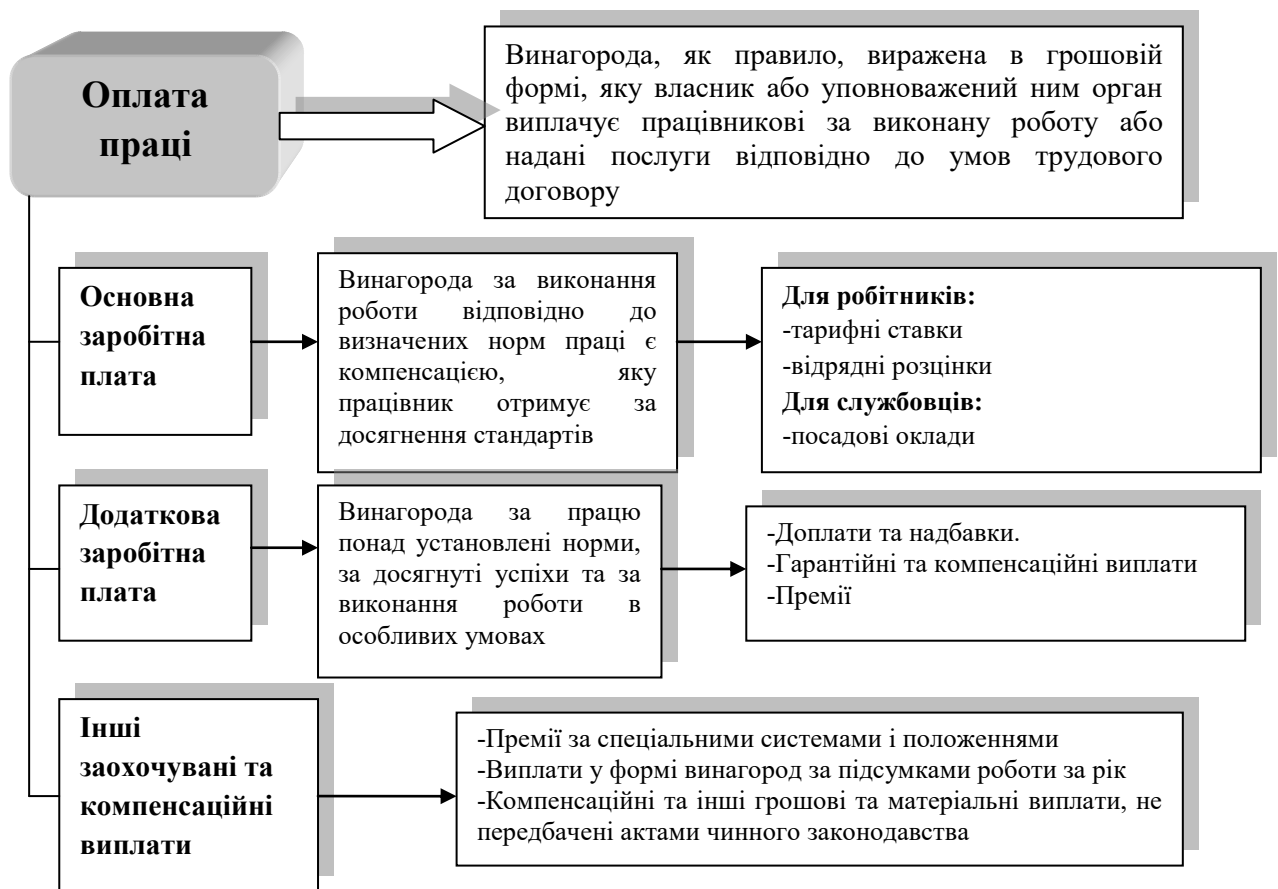


Рис.1.1 Економічна сутність оплати праці та її види

Джерело: сформовано автором.

Рівень заробітної плати на підприємстві залежить від кількох чинників, серед яких основними є:

1. Кваліфікація працівників. Рівень освіти, досвід роботи та спеціалізація працівників безпосередньо впливають на розмір їх заробітної плати. Висококваліфіковані фахівці з великим досвідом зазвичай отримують

більшу винагороду, оскільки їхні знання та навички є важливими для досягнення високих результатів на підприємстві.

2. Тип і складність виконуваної роботи. Заробітна плата залежить також від складності та специфіки виконуваних завдань. Робота, що вимагає спеціальних навичок, високої відповідальності або важких умов праці, часто має вищу оплату. Зазвичай складніші та більш відповідальні посади оцінюються вище.

3. Економічна ситуація на ринку праці. Загальний рівень заробітних плат на ринку праці значною мірою визначається попитом і пропозицією на конкретні професії та галузі. Якщо на ринку є високий попит на певних спеціалістів і пропозиція обмежена, компанії змушені підвищувати зарплату, щоб залучити кваліфікованих працівників.

4. Фінансові можливості підприємства. Заробітна плата також залежить від фінансової стабільності та прибутковості компанії. Підприємства, які мають високі доходи та прибутки, здатні пропонувати працівникам вищі зарплати, а також додаткові виплати та бонуси.

5. Регіональні особливості. Заробітна плата може варіюватися в залежності від географічного розташування компанії. Велика різниця в оплаті праці спостерігається між різними регіонами, зокрема, між великими містами та сільськими територіями, що зумовлено економічним рівнем розвитку регіону.

6. Зовнішньоекономічні фактори. Криза в економіці, інфляція або зміни в законодавстві можуть значно впливати на рівень заробітної плати. Компанії можуть бути змушені коригувати зарплати в залежності від змін в умовах макроекономічної ситуації.

7. Політика підприємства. Кожна компанія визначає свою стратегію оплати праці. Компанії з орієнтацією на інновації або соціальну відповідальність можуть платити більш конкурентоспроможні заробітні плати, щоб привернути талановитих фахівців.

Оплата праці відіграє ключову роль у діяльності підприємства, оскільки безпосередньо впливає на ефективність роботи працівників, їхню мотивацію та задоволеність умовами праці [15, с. 82]. Одна з головних функцій оплати праці — це мотивація. Система заробітної плати стимулює працівників до досягнення високих результатів, а також забезпечує підвищення продуктивності. Працівники, що отримують винагороду, що відповідає їхньому внеску в діяльність компанії, більше зацікавлені в досягненні високих показників, що безпосередньо позначається на результатах діяльності підприємства. Більш того, правильна система оплати праці допомагає утримувати працівників на робочих місцях, що знижує рівень плинності кадрів і забезпечує стабільність у колективі.

Заробітна плата також є важливим елементом для підтримки соціальної стабільності в компанії. Співробітники, що отримують справедливую і конкурентоспроможну оплату, почуваються більш захищеними і лояльними до підприємства, що підвищує моральний клімат в колективі і забезпечує високий рівень задоволеності працею. Крім того, ефективна система заробітної плати дозволяє підприємству регулювати чисельність робочої сили відповідно до потреб виробництва, а також забезпечує привабливість підприємства для кваліфікованих спеціалістів на ринку праці. Вона є також важливим чинником для досягнення корпоративних цілей та стратегій розвитку, адже стимулює працівників до досягнення високих результатів і сприяє інноваціям.

Заробітна плата має також суттєвий вплив на рівень соціальних гарантій працівників, таких як пенсії, лікарняні та відпустки. Вона забезпечує стабільність і додаткові переваги, що робить роботу на підприємстві більш привабливою. Всі ці фактори разом сприяють підвищенню ефективності діяльності компанії, її конкурентоспроможності на ринку та економічному розвитку.

Таким чином, заробітна плата є важливим компонентом соціально-економічного життя як для окремих осіб, так і для суспільства в цілому. Високий рівень заробітної плати здатен позитивно впливати на економіку,

сприяючи зростанню попиту на товари та послуги. Як правило, висока заробітна плата стимулює керівників підприємств активно використовувати трудові ресурси та інвестувати в модернізацію виробництва.

1.2. Форми та системи оплати праці на підприємстві як об'єкти обліку та аналізу

Форми та системи оплати праці є важливими елементами в управлінні трудовими ресурсами на підприємстві, оскільки безпосередньо впливають на ефективність діяльності організації, рівень мотивації працівників та загальну продуктивність. Вибір відповідної форми та системи оплати праці залежить від специфіки підприємства, його фінансових можливостей, а також від вимог ринку праці. Ці аспекти є об'єктами ретельного обліку та аналізу, оскільки правильна організація заробітної плати дозволяє забезпечити конкурентоспроможність компанії, задовольняти потреби працівників та підвищувати їхню зацікавленість у досягненні високих результатів.

Облік та аналіз форм і систем оплати праці дають можливість не лише контролювати витрати на трудові ресурси, а й оптимізувати їх структуру з урахуванням економічних умов та стратегічних цілей підприємства. Вивчення ефективності різних форм оплати дозволяє керівництву приймати обґрунтовані рішення щодо вдосконалення кадрової політики, вдосконалення процесів мотивації працівників та забезпечення справедливого розподілу винагороди за працю.

Результати діяльності підприємства є важливим фактором, що впливає на рівень заробітної плати [16, с. 86]. Зміни в цих результатах можуть зумовити необхідність коригування витрат, у тому числі й на оплату праці. Якщо фінансові показники компанії погіршуються, може виникнути потреба у зниженні заробітної плати або оптимізації витрат на персонал. У той же час, зростання фінансових результатів може дати можливість для збільшення

заробітної плати, що позитивно вплине на мотивацію працівників і сприятиме поліпшенню їхнього соціального стану.

Окрім того, розвиток новітніх технологій та автоматизація робочих процесів змінюють структуру зайнятості та типи виконуваних робіт. Багато традиційних посад, що раніше займалися люди, можуть бути замінені автоматизованим обладнанням чи програмними рішеннями. Це, в свою чергу, може створити потребу в перекваліфікації працівників і призвести до змін в оплаті праці, оскільки нові технології та вимоги ринку праці можуть вимагати іншого рівня кваліфікації, що також позначатиметься на рівні заробітної плати.

Вплив безробіття на формування заробітної плати має тенденцію до зворотного зв'язку: зростання рівня безробіття призводить до зменшення пропозицій заробітної плати з боку роботодавців. Це відбувається тому, що за високого рівня безробіття попит на робочу силу знижується, оскільки кількість кандидатів перевищує кількість вакансій [17, с. 122]. У такій ситуації конкуренція на ринку праці збільшується, що може знижувати вартість праці. Окрім того, зміни у вартості споживчого кошика, зокрема його розширення, можуть також мати вплив на рівень заробітної плати, адже вищі витрати на споживчі товари та послуги сприяють потребі у підвищенні мінімальної заробітної плати, щоб підтримати рівень життя працівників.

Профспілки мають суттєвий вплив на формування заробітної плати через укладання колективних договорів з роботодавцями. Ці договори, як правило, діють протягом певного періоду, від одного до трьох років, і визначають мінімальний рівень заробітної плати, а також механізм її індексації з урахуванням інфляції. Такий підхід забезпечує працівникам певний рівень захисту від знецінення заробітної плати через економічні коливання та сприяє стабільності доходів працівників протягом терміну дії договору.

Коли ринок товарів і послуг насичується продукцією, підприємства часто змушені коригувати свою діяльність, іноді шляхом зменшення обсягів виробництва, що безпосередньо впливає на рівень заробітної плати працівників. Це може проявлятися у скороченні чисельності персоналу або в зменшенні

обсягів робіт, що, в свою чергу, негативно позначається на доходах працівників. В таких умовах роль державного регулювання стає надзвичайно важливою. Одним із основних інструментів є встановлення мінімальної заробітної плати, яка визначає базовий рівень оплати праці для працівників, що виконують просту або малокваліфіковану роботу, і цей рівень не може бути нижчим за встановлений законом, як для місячної, так і для погодинної роботи [18, с. 19].

Таке регулювання трудових відносин має на меті забезпечення мінімальних соціальних стандартів і захист прав працівників, попереджаючи можливі трудові конфлікти та забезпечуючи стабільність у сфері праці. Це також створює основу для справедливого розподілу доходів та зменшує ризики соціальної напруги, забезпечуючи базовий рівень оплати, який сприяє збереженню соціальної рівноваги.

Одним з важливих елементів системи оплати праці є механізм преміювання, який забезпечує ефективний зв'язок між принципами рівномірного преміювання та тарифною системою. Преміювання стає важливим інструментом для стимулювання працівників до досягнення високих результатів, оскільки воно залежить від конкретних якісних і кількісних показників діяльності організації. Конструкція преміальної системи формулюється на основі аналізу взаємозв'язку між рівнем оплати праці та результатами роботи, що дозволяє створити стимулюючу систему, яка сприяє досягненню встановлених цілей і підвищенню ефективності праці.

Цей підхід дозволяє не лише мотивувати працівників, але й чітко відображає їх внесок у загальні досягнення підприємства. Тому преміальна система є важливим елементом, який допомагає не тільки підтримувати рівень мотивації, але й оптимізувати структуру витрат підприємства, забезпечуючи високу продуктивність і відповідність цілям організації [19, с. 33].

При організації системи оплати праці необхідно дотримуватися ряду принципів та нормативних узгоджень, які забезпечують справедливість, прозорість і правову відповідність. Першим принципом є врахування правових

документів, які визначають основні норми оплати праці та захист прав працівників. Це включає законодавчі акти, постанови та інші правові акти, що регулюють умови виплати заробітної плати, зокрема рівень мінімальної заробітної плати, порядок індексації та інші аспекти трудових відносин.

Другим важливим аспектом є угоди на державному рівні, які встановлюють загальні стандарти оплати праці та соціальні гарантії для працівників. Такі угоди забезпечують відповідність заробітної плати вимогам економічної ситуації та потребам трудового ринку, а також гарантують захист прав працівників через державні механізми контролю. Галузеві та регіональні угоди враховують специфіку конкретної галузі або регіону, а також надають можливість коригувати заробітну плату відповідно до локальних умов, що важливо для адаптації до особливостей трудового процесу в різних сферах економіки та на різних територіях [20, с. 108].

Також трудовий договір, який укладається між працівником і роботодавцем, уточнює конкретні умови оплати праці, визначає розмір заробітної плати, бонуси, премії та інші фінансові аспекти. Цей договір є важливим елементом, що гарантує взаємні права та обов'язки сторін, і має велике значення для забезпечення стабільності та справедливості в оплаті праці на конкретному підприємстві. Всі ці принципи разом утворюють систему, яка гарантує відповідність законодавству, справедливість і мотивацію для працівників, а також забезпечує економічну стабільність підприємства.

Організація та процес нарахування заробітної плати є важливими складовими діяльності підприємства і залежить від різних форм та систем оплати праці, які можуть варіюватися в залежності від форми власності та специфіки компанії. Системи оплати праці встановлюють чіткий зв'язок між результатами роботи працівника, її якістю, кількістю та продуктивністю [21, с. 54]. Завдяки цьому визначаються основи для оцінки праці та обчислення відповідної винагороди, що дозволяє підприємствам правильно та справедливо оплачувати працю своїх співробітників.

Заробітна плата на підприємствах може бути структурована різними частинами, зокрема умовно-постійною, як тарифний оклад чи базова ставка, або змінною, до якої відносяться премії чи виплати за досягнення конкретних результатів (наприклад, на основі виробітку). Завдяки цьому, нарахування заробітної плати стає більш гнучким та відповідає вимогам підприємства. Системи та форми оплати праці взаємопов'язані, складаючи механізм, який забезпечує визначення точного розміру винагороди, що виплачується кожному працівнику відповідно до виконаної роботи. Загалом система оплати праці є сукупністю нормативів, які регламентують розмір заробітної плати та структуру винагороди, що формуються в межах чинного законодавства і внутрішніх правил підприємства.

Форми та системи оплати праці наведені на рис. 1.2. Структуру заробітних ставок можна поділити на дві основні категорії: відрядну та погодинну. Відрядна форма оплати праці є однією з найпоширеніших систем оплати, при якій заробіток працівника безпосередньо залежить від кількості виконаної роботи або виробленої продукції. У цій системі визначається певна відрядна ставка, тобто встановлюється ціна за одиницю продукції чи виконану операцію. Кількість вироблених одиниць продукції або виконаних послуг впливає на загальний розмір заробітної плати працівника, і чим більше одиниць роботи буде виконано, тим вища буде його винагорода. Це забезпечує чітке співвідношення між працею та винагородою, що сприяє підвищенню ефективності та мотивації працівників.

Відрядна оплата передбачає також врахування якості виконаної роботи, що означає, що якщо продукція або послуга не відповідають встановленим стандартам, це може знижувати оплату, навіть якщо кількість виконаної роботи велика. Крім того, рівень складності та умов праці також можуть бути факторами, що впливають на встановлення ціни за одиницю роботи. У випадку складних або важких умов, ставка може бути підвищена. Відрядна система є ефективною для підприємств, де результат праці легко вимірюється і піддається

кількісному аналізу, таких як виробничі підприємства або сфери послуг, що мають чітко визначену одиницю роботи.

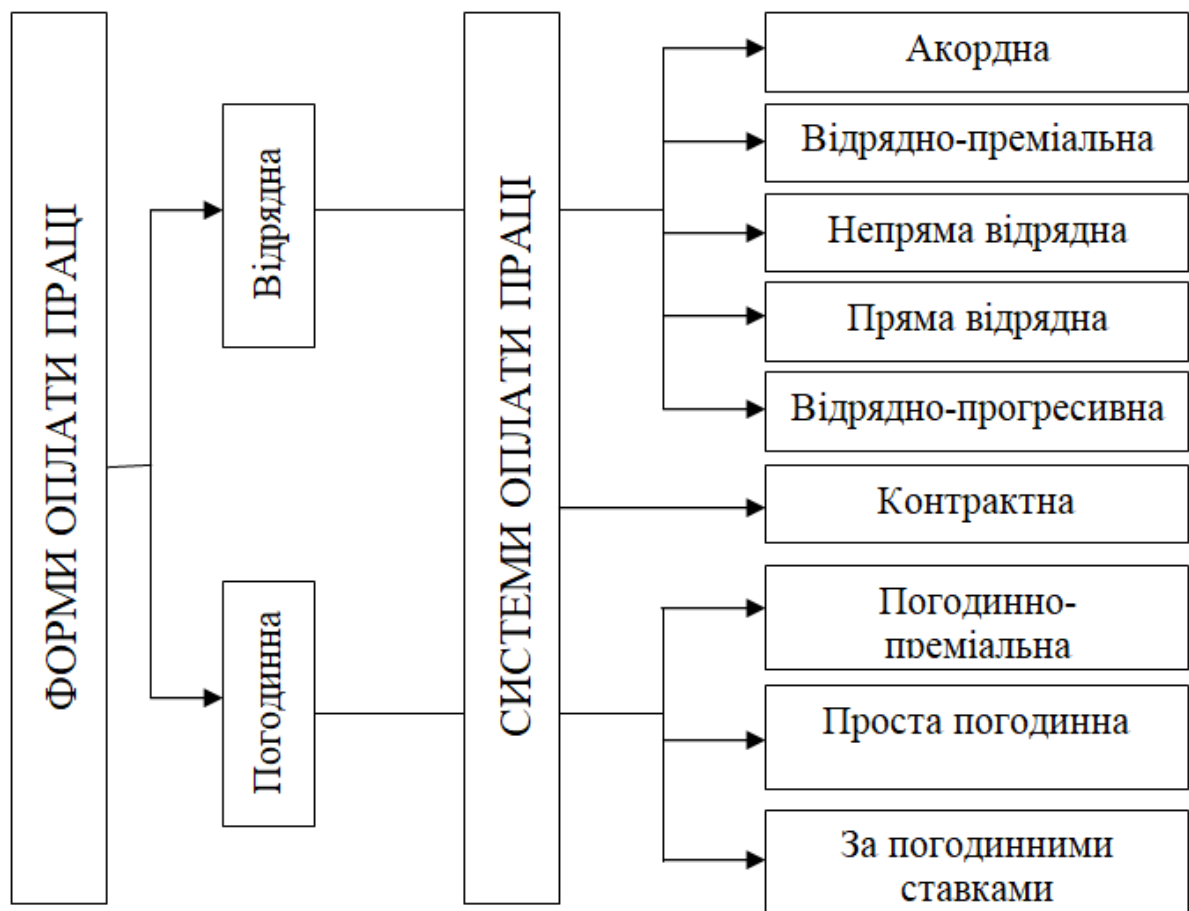


Рис. 1.2 Форми та системи оплати праці підприємства

Джерело: сформовано автором.

Погодинна форма оплати праці передбачає, що працівник отримує винагороду на основі кількості відпрацьованих годин. Визначення заробітної плати відбувається шляхом множення встановленої погодинної ставки на фактичну кількість годин, які працівник провів на виконанні своїх обов'язків. У цьому випадку заробіток працівника не залежить від кількості виробленої продукції або виконаних послуг, а формується саме на основі часу, витраченого на роботу. Така система дозволяє забезпечити стабільність заробітку, оскільки навіть при зміні обсягу виробництва або умов праці, працівник все одно отримуватиме оплату за фактично відпрацьований час.

Погодинна оплата часто застосовується в тих сферах діяльності, де важко або неможливо точно виміряти результат праці, або коли працівник займається різноманітними завданнями, що не піддаються простому кількісному обчисленню. Вона також є зручним варіантом для робітників, які виконують послуги або займаються складними або креативними завданнями, де результат не завжди можна виміряти швидко чи кількісно. Крім того, погодинна форма оплати часто використовується в умовах, де обсяг роботи може змінюватися в залежності від зовнішніх факторів, і забезпечує рівномірне навантаження на працівника без залежності від його продуктивності.

Акордна система оплати праці передбачає, що працівник отримує оплату за виконання певного обсягу робіт, який заздалегідь визначений, незалежно від того, скільки часу на це було витрачено. Розмір винагороди обчислюється на основі кількості виконаних одиниць продукції чи завершених завдань. Така система стимулює працівників до більш швидкої та ефективної роботи, оскільки їхній заробіток безпосередньо залежить від виконаного обсягу роботи. Водночас вона передбачає певний ризик, оскільки якщо якість роботи не буде відповідати стандартам, роботодавець може відмовитися від виплати премії чи бонусів [22, с. 110].

Відрядно-преміальна система оплати праці комбінує відрядну форму оплати із додатковими виплатами у вигляді премій, що залежатимуть від досягнутих результатів чи виконаних показників. Заробіток працівника складається з основної винагороди за відрядними тарифами та премії, що визначається за результатами діяльності. Ця система дозволяє мотивувати працівників не тільки до досягнення визначених обсягів роботи, але й до покращення якості виконання завдань.

Непряма відрядна система оплати праці передбачає, що заробіток працівника залежить від обсягів роботи, виконаної іншими співробітниками, на яких працівник може впливати. Наприклад, у командних роботах або при виконанні складних виробничих циклів, працівники можуть отримувати оплату за обсяг виконаних завдань, але з урахуванням того, як їхня робота впливає на

загальний результат. Це дозволяє враховувати ефективність праці на більш комплексному рівні, коли результат залежить від взаємодії групи.

Пряма відрядна система оплати праці полягає в тому, що заробіток працівника безпосередньо залежить від кількості продукції, яку він виготовляє чи кількості послуг, які він надає. У цьому випадку роботодавець встановлює певну тарифну ставку за одиницю продукції або виконану задачу, і працівник отримує оплату згідно з фактичною кількістю виконаних одиниць. Пряма відрядна система стимулює підвищення продуктивності праці, оскільки винагорода залежить від результату.

Відрядно-прогресивна система оплати праці базується на тому, що працівник отримує основну відрядну плату, однак з часом її ставка може збільшуватися залежно від зростання обсягів виробництва або покращення показників. Така система дозволяє працівникам заробляти більше за більший обсяг роботи або досягнення кращих результатів, що стимулює їх до покращення ефективності праці. Це дає змогу швидше реагувати на зміни в робочому навантаженні.

Контрактна система оплати праці передбачає, що заробітна плата працівника визначається на основі укладеного трудового контракту, в якому прописуються умови оплати праці, терміни виконання завдань, обсяг робіт та інші важливі умови. Ця система дає можливість роботодавцю і працівнику чітко визначити свої обов'язки та права, забезпечуючи чітке розуміння того, що саме і як буде оплачено.

Погодинно-преміальна система оплати праці є комбінацією погодинної оплати праці та додаткових премій, які залежать від результатів діяльності працівника або виконання певних показників. У цьому випадку працівник отримує основну оплату залежно від кількості відпрацьованих годин, а премії виплачуються за досягнення конкретних результатів або за ефективність роботи. Це дозволяє збалансувати стабільність доходу та мотивацію до досягнення високих результатів.

Проста погодинна система оплати праці передбачає, що працівник отримує фіксовану оплату за кожну відпрацьовану годину. Така система використовується для робіт, де результати важко оцінити кількісно, або коли обсяг роботи залежить від різних факторів, які змінюються. Це зручна форма для багатьох типів робіт, оскільки дозволяє працівникам отримувати стабільний заробіток, навіть якщо обсяг виробленої продукції або виконаних послуг змінюється [23, с. 253].

За погодинними ставками система оплати праці є схожою на погодинну оплату, але з можливістю врахування різних ставок для різних категорій працівників або робіт. Це може бути застосовано у випадку, коли виконання різних завдань вимагає різного рівня кваліфікації чи спеціалізації, що дозволяє встановлювати більш точні погодинні ставки для кожного виду діяльності чи послуги.

Заробітна плата, як фактор мотивації, не лише стимулює працівників до активної та рішучої роботи, а й значно впливає на їхню лояльність до компанії та бажання залишатися в ній надовго. Вибір правильної форми і системи оплати залежить не тільки від фінансових параметрів, а й від корпоративних цінностей та підходу до управління персоналом. Ефективні механізми стимулювання через оплату праці сприяють розвитку кожного працівника, водночас створюючи позитивну атмосферу на робочому місці, де кожен співробітник відчуває свою важливість та участь у загальному досягненні цілей підприємства.

1.3. Нормативно-методичне забезпечення обліку та аналізу оплати праці в Україні

Нормативно-методичне забезпечення обліку та аналізу оплати праці в Україні є важливим елементом економічного управління, яке визначає порядок організації і ведення обліку заробітної плати, а також дозволяє здійснювати ефективний аналіз витрат на оплату праці на всіх рівнях управлінської

діяльності. Законодавчі та нормативні акти формують основи для забезпечення правильності нарахування та виплати заробітної плати, її відповідність вимогам трудового законодавства та міжнародним стандартам. Вони визначають правила та критерії для фіксації інформації про оплату праці, включаючи основну, додаткову та інші заохочувальні виплати, що важливо для забезпечення прав працівників та правильності обчислення податків і зборів.

Методичні рекомендації та нормативи, що регулюють облік та аналіз оплати праці в Україні, забезпечують ефективне виконання фінансових та кадрових функцій на підприємствах, установах і організаціях [24, с. 203]. Це включає розробку і впровадження систем нарахування заробітної плати, а також механізмів її аналізу для оцінки економічної ефективності використання трудових ресурсів. Вони дозволяють здійснювати порівняльний аналіз, контролювати рівень витрат на оплату праці та сприяють прийняттю обґрунтованих управлінських рішень у сфері трудових відносин.

Заробітна плата в сучасному суспільстві є об'єктом численних дискусій та суперечливих інтересів, оскільки вона відображає не лише умови праці, але й різноманітні аспекти соціальних і трудових відносин. Цей показник виступає певним відображенням як успіхів, так і невдач у суспільстві. Заробітна плата є важливим чинником, що визначає соціально-економічну ситуацію в країні та прямо пов'язана з рівнем продуктивності праці.

В Україні система оплати праці регулюється законодавством на трьох рівнях: макрорівень (державний), мезорівень (галузевий) та мікрорівень (на рівні підприємства). Кожен з цих рівнів має відповідні нормативно-правові акти, що встановлюють порядок, умови та розміри заробітної плати (рис. 1.3). Така багаторівнева система регулювання створює чітку основу для розподілу та визначення рівня оплати праці, що ґрунтується на встановлених нормативних вимогах і принципах.

На макрорівні, нормативно-правові акти є основою для створення єдиної правової системи в країні, що регулює трудові відносини. Вони визначають загальні принципи соціального захисту, рівня оплати праці, а також

встановлюють мінімальні стандарти, яких мають дотримуватися всі організації. Ці нормативи забезпечують рівність прав усіх працівників та гарантують справедливі умови праці, незалежно від галузі чи виду діяльності підприємства. Наприклад, законодавчі акти, що стосуються мінімальної заробітної плати, умов праці та соціального захисту працівників, створюють основу для стабільності на ринку праці.

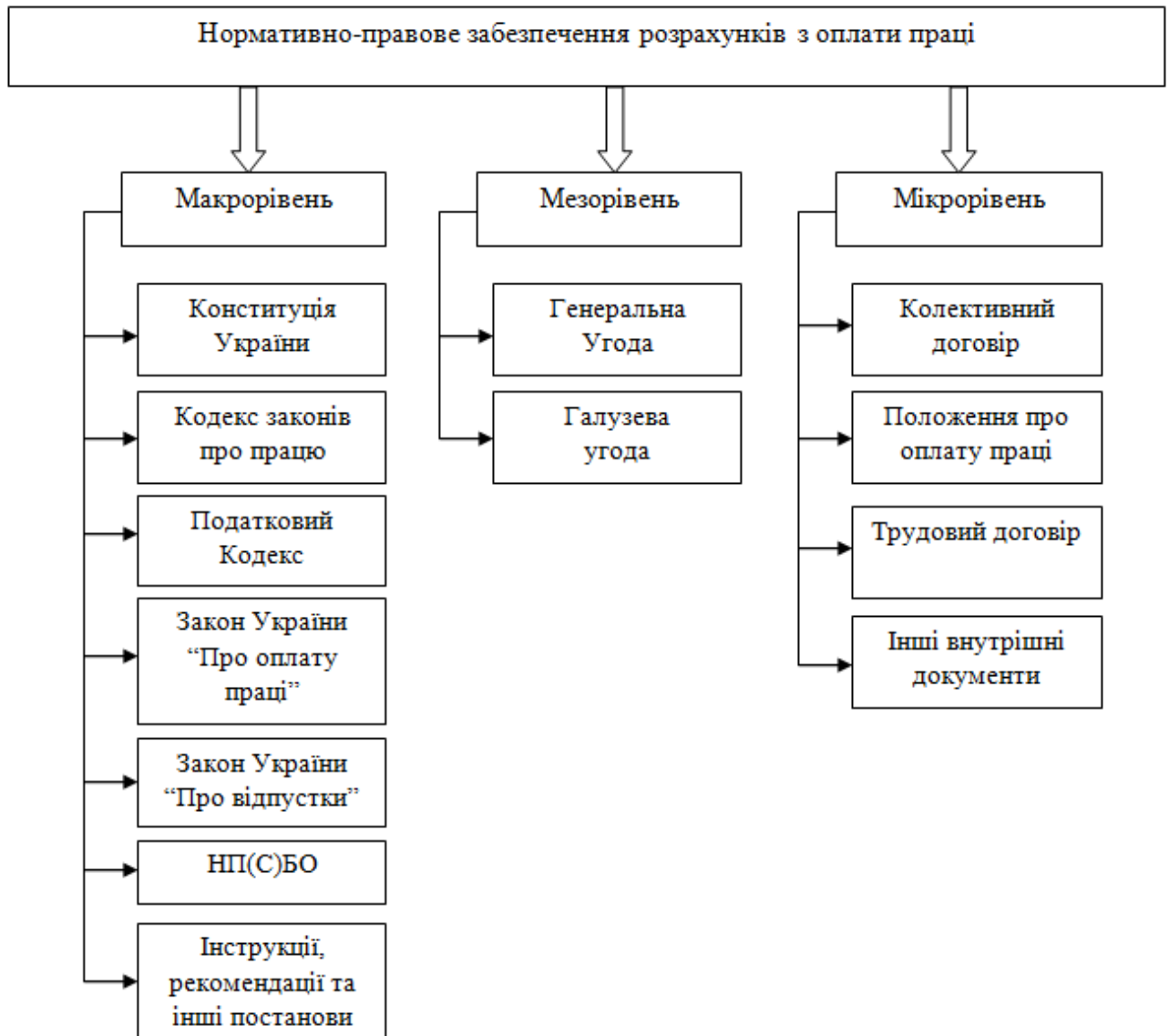


Рис. 1.3 Рівні нормативно-правового регулювання розрахунків із оплати праці підприємства

Джерело: сформовано автором.

На середньому рівні нормативні акти адаптуються до конкретних особливостей галузей і забезпечують врахування всіх специфічних вимог

кожної окремої сфери. Вони уточнюють такі важливі моменти, як тарифні ставки, система преміювання, бонуси та інші аспекти, які мають суттєвий вплив на рівень оплати праці в межах конкретних галузей. Це дозволяє забезпечити баланс між загальними державними вимогами та потребами бізнесу, створюючи умови для розвитку окремих секторів економіки. Такі документи також допомагають відображати економічну ситуацію в галузі та сприяють дотриманню трудових стандартів на більш детальному рівні.

На мікрорівні, підприємства повинні дотримуватися вимог, встановлених на вищих рівнях, але мають можливість створювати власні правила, що відповідають їхнім специфічним потребам. Це може включати особливі умови оплати праці, бонусні системи, умови нарахування премій та інші аспекти, які найбільш відповідні для кожного конкретного підприємства. Залучення внутрішніх нормативних актів дозволяє адаптувати загальні вимоги до реалій підприємства, враховуючи його розмір, специфіку діяльності, фінансові можливості та інші фактори. Це сприяє не лише дотриманню законодавства, а й покращенню мотивації працівників та їх задоволення умовами праці.

Конституція України, як основний закон держави, закладає фундаментальні принципи, на яких ґрунтується регулювання оплати праці в країні. Згідно з її статтями, кожен громадянин має право на належну заробітну плату за працю, яка гарантує йому гідний рівень життя. Це право забезпечується через державні механізми, що регулюють мінімальний рівень оплати праці, умови праці, а також через соціальні гарантії для працівників. Зокрема, Конституція зазначає, що рівень заробітної плати має бути таким, щоб забезпечувати працівнику гідне життя та відображати соціально-економічні умови розвитку держави. Ці норми закріплюють права громадян на захист від недобросовісної оплати праці та на справедливу компенсацію за виконану роботу [25].

Також Конституція України закріплює принципи соціального партнерства між державою, роботодавцями та працівниками, що відображає необхідність створення стабільних умов для взаємодії всіх учасників трудових

відносин. Вона встановлює базові стандарти, за якими держава повинна розробляти відповідні закони та нормативні акти щодо оплати праці, забезпечуючи їх дотримання на всіх рівнях економіки. Ці принципи гарантують, що трудова діяльність працівників буде справедливо оплачуватися, а кожен працівник матиме можливість реалізувати своє право на рівну оплату за рівну працю без дискримінації.

Кодекс законів про працю України (КЗпП України) є основним нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини між роботодавцями та працівниками. Одним з основних аспектів КЗпП є визначення правил щодо оплати праці, які покликані забезпечити права працівників на справедливу та своєчасну оплату за виконану роботу. Згідно з цим Кодексом, оплата праці є обов'язковим елементом трудового договору між працівником та роботодавцем і не може бути нижчою за встановлену мінімальну заробітну плату, що гарантується державою. Кодекс також передбачає механізми захисту працівників від незаконних утримань із заробітної плати, визначає правила нарахування і виплати заробітної плати, а також регламентує додаткові виплати, такі як премії, компенсації за невикористану відпустку, оплата праці за надурочні години тощо [26].

Кодекс законів про працю України регулює умови для розвитку різних систем оплати праці, встановлюючи принципи справедливості, рівності та своєчасності виплат. Він визначає порядок укладання колективних договорів та угод, в яких можуть бути детально прописані умови оплати праці для конкретних категорій працівників або підприємств. Кодекс також встановлює порядок компенсацій за роботу в особливих умовах або за виконання трудових обов'язків у вихідні або святкові дні. Відповідно до КЗпП України, будь-які зміни в умовах оплати праці мають бути погоджені між сторонами трудового договору і не можуть порушувати права працівників, гарантуючи їм стабільність і справедливість оплати праці.

Податковий кодекс України є основним нормативно-правовим актом, який регулює всі питання, що стосуються оподаткування в країні, включаючи й

питання, пов'язані з оплатою праці. Він визначає систему оподаткування доходів, які отримують фізичні особи, в тому числі заробітну плату працівників. Згідно з Податковим кодексом, доходи, які отримують працівники у вигляді заробітної плати, підлягають оподаткуванню на основі встановлених ставок податків, таких як податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), військовий збір, а також соціальні внески. Це забезпечує надходження державного бюджету, а також здійснення соціальних гарантій для громадян, оскільки частина цих внесків спрямовується на соціальні програми, пенсійне забезпечення та інші державні потреби [12].

Крім того, Податковий кодекс України визначає порядок та умови утримання податків із заробітної плати, встановлюючи вимоги до роботодавців, які зобов'язані справно утримувати податки та інші обов'язкові платежі із доходу працівників. Також кодекс визначає, як саме проводяться нарахування податків та зборів, а також які пільги можуть бути застосовані до заробітної плати працівників, зокрема податкові соціальні пільги для осіб з низьким рівнем доходів або певними соціальними категоріями. Таким чином, Податковий кодекс України є ключовим інструментом, який визначає механізми оподаткування доходів, отриманих у вигляді заробітної плати, і вносить вагомий вклад у забезпечення соціальної справедливості та економічної стабільності в країні.

Закон України “Про оплату праці” є важливим нормативно-правовим актом, який регулює основи організації та забезпечення належних умов оплати праці в Україні. Він встановлює основні принципи і правила, що гарантують працівникам право на справедливую винагороду за виконану роботу та визначає механізми, які повинні дотримуватися як роботодавцями, так і працівниками. Одним з ключових положень цього Закону є встановлення мінімальної заробітної плати, яка не може бути нижчою за рівень, визначений державою, а також вимоги до своєчасної та повної виплати заробітної плати. Закон гарантує, що оплата праці має відображати трудову діяльність працівників, їх кваліфікацію, складність і умови виконуваної роботи [2].

Закон також детально регулює питання, пов'язані з формами та системами оплати праці, визначає правила нарахування та виплати заробітної плати, а також основні соціальні гарантії для працівників. Він передбачає, що система оплати праці повинна бути прозорою і справедливою, а також враховувати специфіку підприємства, галузі та вимоги трудового законодавства. Водночас Закон зобов'язує роботодавців утримувати відповідні податки та збори з заробітної плати, а також регулює компенсації за роботу в умовах підвищеного ризику або важких умовах праці. Завдяки цьому Закону працівники мають змогу отримувати гідну винагороду за свою працю, а підприємства зобов'язані дотримуватися встановлених норм і стандартів у сфері оплати праці.

Закон України “Про відпустки” є важливим нормативно-правовим актом, який регулює порядок надання відпусток працівникам в Україні. Цей закон визначає основні правила та умови надання відпусток, забезпечуючи права працівників на відпочинок та відновлення працездатності. Закон передбачає кілька видів відпусток, серед яких основна відпустка, додаткові відпустки, відпустки без збереження заробітної плати тощо. Закон гарантує право працівників на щорічну основну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів, а також інші спеціальні відпустки, наприклад, для догляду за дитиною, у зв'язку з вагітністю та пологами, для навчання тощо [27].

Питання компенсації за невикористану відпустку в разі звільнення працівника, встановлюючи порядок і розмір виплати також регулюється. Він передбачає умови та порядок надання відпусток за згодою сторін, а також визначає строки для їхнього використання, зокрема, в умовах хвороби або інших обставин, які можуть вплинути на можливість використання відпустки. Закон України “Про відпустки” створює основи для балансу трудових відносин, дозволяючи працівникам відновлювати сили та працювати ефективно, при цьому зберігаючи їхні права та соціальні гарантії в умовах змінних життєвих ситуацій.

Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” регулює порядок нарахування, збору та

обліку єдиного внеску, який є обов'язковим для фізичних осіб, підприємців, а також юридичних осіб. Єдиний внесок спрямований на фінансування системи соціального страхування в Україні, зокрема на пенсійне, медичне, та соціальне страхування, а також на надання допомоги по безробіттю та інші соціальні виплати. Закон визначає основні принципи нарахування та сплати єдиного внеску, встановлюючи ставки, пільги та обов'язки для платників [28].

Єдиний внесок сплачується на підставі заробітної плати або інших виплат, які здійснюються працівникам або підприємцям. Закон також визначає, що органи державної фіскальної служби відповідають за контроль за правильністю нарахування, збору та обліку єдиного внеску. Встановлюються строки сплати внеску та визначаються штрафи за порушення порядку сплати, а також інші санкції. Закон передбачає детальний облік внесків для забезпечення прав осіб на отримання соціальних виплат та пенсій, а також для фінансування відповідних соціальних програм.

Національний Положення (стандарт) бухгалтерського обліку (НП(С)БО) 26 “Виплати працівникам” регулює порядок обліку виплат працівникам підприємства, що здійснюються в межах трудових відносин. Він охоплює різні види виплат, включаючи заробітну плату, премії, відпускні, лікарняні, компенсаційні виплати, а також інші види оплат, що виплачуються працівникам у зв'язку з виконанням трудових обов'язків [29].

Основною метою цього стандарту є визначення правильності обліку виплат, пов'язаних з працею, на підприємствах, а також забезпечення належного відображення витрат на оплату праці в фінансових звітах. НП(С)БО 26 встановлює вимоги до нарахування та обліку заробітної плати, визначає, які виплати підлягають оподаткуванню, а також регулює порядок нарахування різних видів відпусток, компенсацій та допомог. Стандарт також передбачає процедури щодо відображення таких виплат у фінансовій звітності підприємства, забезпечуючи точність та прозорість обліку.

Ключовим аспектом нормативно-методичного забезпечення є регулярне оновлення та коригування відповідно до змін у законодавчих актах та

економічних реаліях. Це дає змогу підприємствам своєчасно адаптувати систему оплати праці до актуальних вимог ринку та забезпечувати стабільний розвиток організації.

Висновок до розділу 1

Розрахунки з оплати праці на підприємстві є ключовим аспектом його фінансово-економічної діяльності, оскільки вони не лише забезпечують працівників належною винагородою за виконану роботу, але й стимулюють підвищення продуктивності та мотивації. Правильно побудована система оплати праці дозволяє підприємству залучати і зберігати висококваліфіковані кадри, ефективно контролювати витрати на робочу силу, а також виконувати вимоги законодавства щодо мінімальної заробітної плати та соціальних гарантій. Крім того, ефективні розрахунки з оплатою праці сприяють стабільності підприємства і забезпечують належний контроль над фінансовими потоками.

Форми та системи оплати праці на підприємстві є важливими елементами, що визначають ефективність трудових відносин і фінансову стабільність організації. Вони впливають на мотивацію працівників, їхню продуктивність та залученість до процесів підприємства. Правильне впровадження і застосування різних форм і систем оплати праці дозволяє забезпечити баланс між інтересами працівників і роботодавців, дотримуватися законодавчих вимог та соціальних гарантій.

Нормативно-методичне забезпечення розрахунків з оплати праці є важливим механізмом регулювання трудових відносин та фінансової дисципліни на підприємствах. Воно складається з низки законодавчих актів, таких як Кодекс законів про працю, закони, що регулюють оплату праці та соціальні гарантії, а також методичних рекомендацій, які визначають процес нарахування, обліку та контролю заробітної плати. Це гарантує захист прав працівників, своєчасність виплат і допомагає підприємствам ефективно управляти витратами на оплату праці, при цьому забезпечуючи відповідність вимогам державного законодавства та податкових норм.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”

2.1. Документальне оформлення розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства

Оплата праці є одним із ключових елементів соціально-трудових відносин на підприємстві, оскільки вона безпосередньо впливає на рівень мотивації працівників, їх продуктивність і загальну ефективність функціонування підприємства. Належна організація розрахунків із заробітної плати сприяє дотриманню норм трудового законодавства, своєчасному нарахуванню та виплаті грошової винагороди працівникам, а також забезпеченню фінансової дисципліни в межах господарської діяльності суб'єкта.

У цьому контексті важливу роль відіграє документальне оформлення процесів, пов'язаних з нарахуванням та виплатою заробітної плати. Для ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” – суб'єкта господарювання, що діє в умовах ринкової економіки, – правильне та своєчасне ведення первинної документації, табелів обліку робочого часу, платіжних і розрахунково-платіжних відомостей є необхідною умовою для забезпечення прозорості трудових відносин, контролю за витратами на персонал та дотримання вимог чинного законодавства України.

ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” здійснює свою діяльність у сфері оптової та роздрібної реалізації будівельних матеріалів, забезпечуючи продукцією як індивідуальних споживачів, так і підприємства будівельної галузі. Особливістю господарської діяльності підприємства є активне використання трудових ресурсів, що обумовлює необхідність належної організації системи обліку оплати праці, ефективного контролю за процесами нарахування, своєчасного здійснення розрахунків із бюджетом щодо податків і зборів, а також проведення внутрішнього аудиту для забезпечення достовірності фінансової інформації та попередження можливих порушень.

ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” здійснює облік результатів своєї господарської діяльності відповідно до чинних нормативно-правових актів, веде оперативний, бухгалтерський та статистичний облік у встановленому порядку, а також несе відповідальність за достовірність та повноту облікової інформації. Загальну відповідальність за організацію облікового процесу на підприємстві покладено на директора.

Система обліку є сукупністю взаємопов’язаних процедур, що включають спостереження, фіксацію, вимірювання та реєстрацію господарських операцій підприємства з метою формування інформаційної бази для користувачів, які приймають управлінські, фінансові та економічні рішення [30, с. 168]. Залежно від цілей використання, користувачів облікової інформації поділяють на внутрішніх та зовнішніх (рис. 2.1).

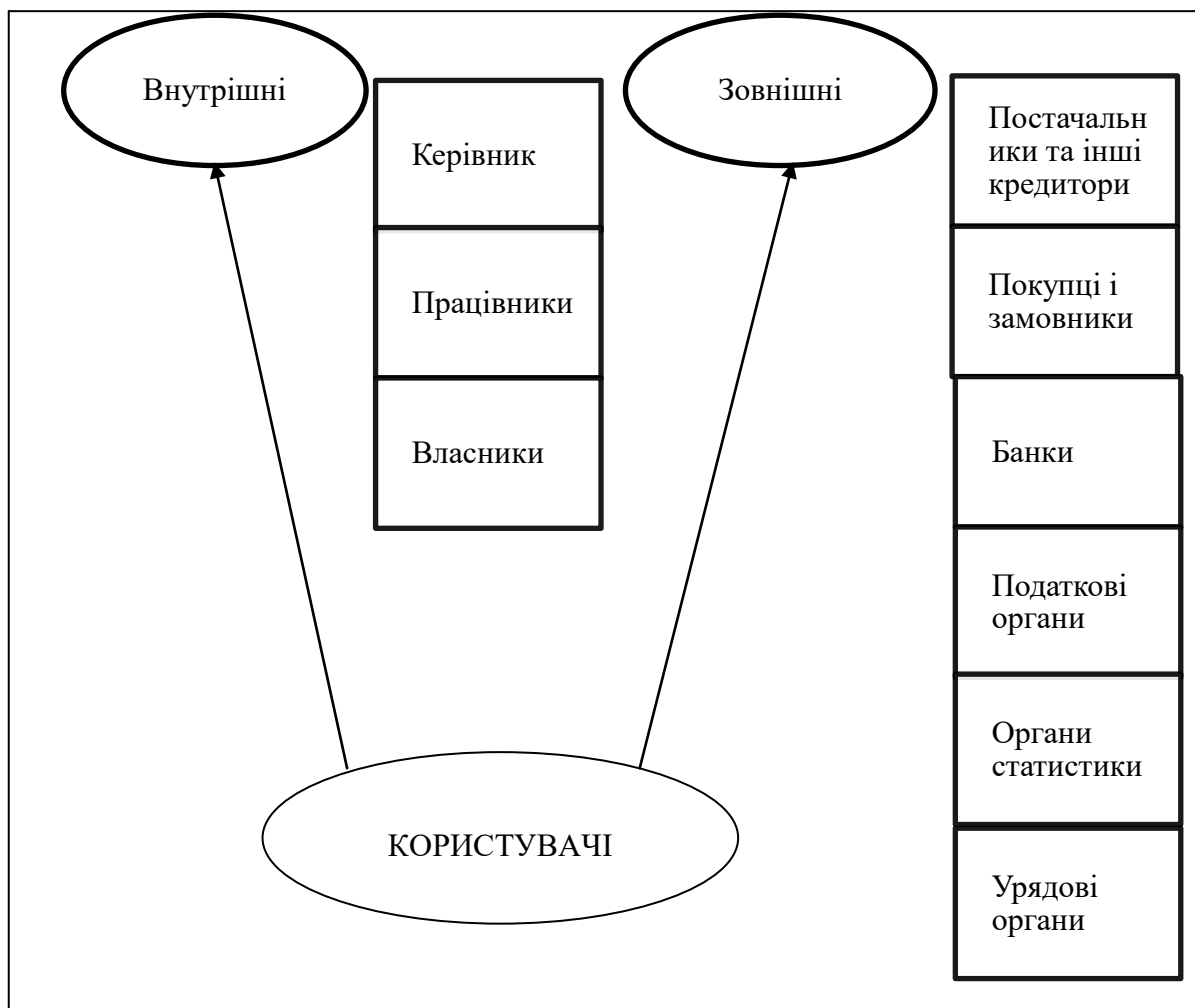


Рис. 2.1 Користувачі облікової інформації у ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”

Джерело: самостійно розроблено автором.

Для ефективного функціонування системи бухгалтерського обліку ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” визначає найбільш доцільну організаційну форму його ведення, орієнтуючись на специфіку господарської діяльності, обсяги операцій, чисельність персоналу, а також фінансові можливості підприємства. Законодавством України передбачено декілька альтернативних варіантів організації бухгалтерського обліку, з яких кожне підприємство обирає найбільш прийнятний для себе.

Одним із поширених варіантів є створення на підприємстві власної бухгалтерської служби, до складу якої входить головний бухгалтер та штатні бухгалтери, відповідальні за ведення обліку на різних ділянках: облік заробітної плати, облік товарно-матеріальних цінностей, податковий облік тощо. Такий підхід забезпечує повну внутрішню контрольованість та оперативність в обробці фінансової інформації, що є особливо важливим для ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”, яке здійснює активну діяльність у сфері торгівлі будівельними матеріалами.

Альтернативою штатній бухгалтерії є залучення спеціаліста з бухгалтерського обліку, який здійснює свою діяльність як фізична особа-підприємець без створення юридичної особи. Така форма співпраці дозволяє підприємству оптимізувати витрати на оплату праці, проте потребує ретельного вибору виконавця, який матиме належний досвід і відповідні фахові знання.

Ще одним варіантом є передача функцій з ведення бухгалтерського обліку на аутсорсинг, тобто укладання договору із спеціалізованою організацією – централізованою бухгалтерією або аудиторською фірмою. Цей підхід дозволяє скористатися перевагами професійного бухгалтерського супроводу, мінімізувати ризики помилок у звітності та забезпечити відповідність облікових процедур чинному законодавству.

Також чинні нормативи передбачають можливість самотійного ведення бухгалтерського обліку безпосередньо власником або керівником підприємства. Такий варіант допускається лише у випадку, якщо підприємство не зобов’язане до публічного розкриття фінансової звітності. Проте для ТОВ “АРДОР-

ТРЕЙД”, враховуючи масштаби діяльності та обсяг господарських операцій, така форма ведення обліку є малопридатною через високу потребу в точності, своєчасності та професійному супроводі фінансових процесів.

Таким чином, вибір організаційної форми ведення бухгалтерського обліку є важливим управлінським рішенням, від якого залежить ефективність фінансового контролю, достовірність звітних даних і загальна стабільність діяльності підприємства. У випадку ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” найбільш доцільною є наявність штатного бухгалтера або укладання договору з професійною бухгалтерською компанією, що забезпечить належну якість облікової інформації та її відповідність вимогам законодавства.

На ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” функціонування системи бухгалтерського обліку забезпечується бухгалтерською службою, яку очолює головний бухгалтер. Саме ця особа несе персональну відповідальність перед керівником підприємства та його засновниками за ефективну організацію облікової діяльності, її відповідність чинному законодавству та нормативно-методичним вимогам.

До основних обов’язків головного бухгалтера належать:

- організація своєчасного та якісного ведення бухгалтерського і податкового обліку відповідно до норм Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку та інших нормативних актів;
- забезпечення збереження первинних облікових документів, реєстрів бухгалтерського обліку, фінансової і податкової звітності у встановлені терміни, відповідно до вимог чинного законодавства щодо строків зберігання документації;
- контроль за дотриманням на підприємстві єдиних методологічних принципів бухгалтерського обліку, що включає правильне використання облікової політики, вибір форм первинних документів, методів оцінки активів, зобов’язань і результатів діяльності;

- складання та подання фінансової і податкової звітності у встановлені строки відповідно до вимог органів державної влади, контролюючих органів і внутрішніх потреб менеджменту;

- організація контролю за правильним відображенням усіх господарських операцій у системі бухгалтерського обліку, що є основою для формування достовірної інформації про фінансовий стан підприємства;

- регулярна перевірка стану бухгалтерського обліку протягом звітного періоду, у тому числі шляхом внутрішніх аудитів, звірок та аналізу бухгалтерських показників.

Процес розрахунків із заробітної плати між роботодавцем та найманими працівниками є складовою частиною системи організації праці та фінансового управління підприємством. Він передбачає не лише своєчасне нарахування та виплату коштів, але й належне документальне оформлення усіх операцій, що мають відношення до трудових відносин. У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” зазначені операції супроводжуються широким спектром первинних документів, серед яких є як стандартні (табелі обліку робочого часу, розрахунково-платіжні відомості, заяви працівників), так і специфічні, що використовуються в окремих випадках (накази про преміювання, утримання, відрядження тощо).

Документообіг у сфері оплати праці є регламентованим внутрішніми нормативами підприємства. Зокрема, на ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” затверджується графік обігу документів, який встановлює послідовність передачі, обробки, перевірки та затвердження інформації, що стосується нарахувань і виплат. Цей графік оформлюється у вигляді внутрішнього розпорядчого документа та затверджується керівником підприємства. Кожен документ, який бере участь у системі розрахунків із персоналом, розробляється з урахуванням вимог чинного трудового, податкового та бухгалтерського законодавства України, що забезпечує юридичну силу та достовірність облікових даних.

Для ефективної організації оплати праці на підприємстві розроблено чітку схему документообігу, яка охоплює всі етапи: від фіксації фактичного часу роботи до виплати заробітної плати та сплати відповідних податків і

внесків до державного бюджету та фондів соціального страхування [31]. У цій схемі визначено відповідальних осіб на кожному етапі, строки виконання процедур, а також механізм контролю за правильністю і повнотою обробки інформації.

Схематичне зображення документообігу ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”, що стосується нарахування і виплати заробітної плати, представлено на рисунку 2.2.

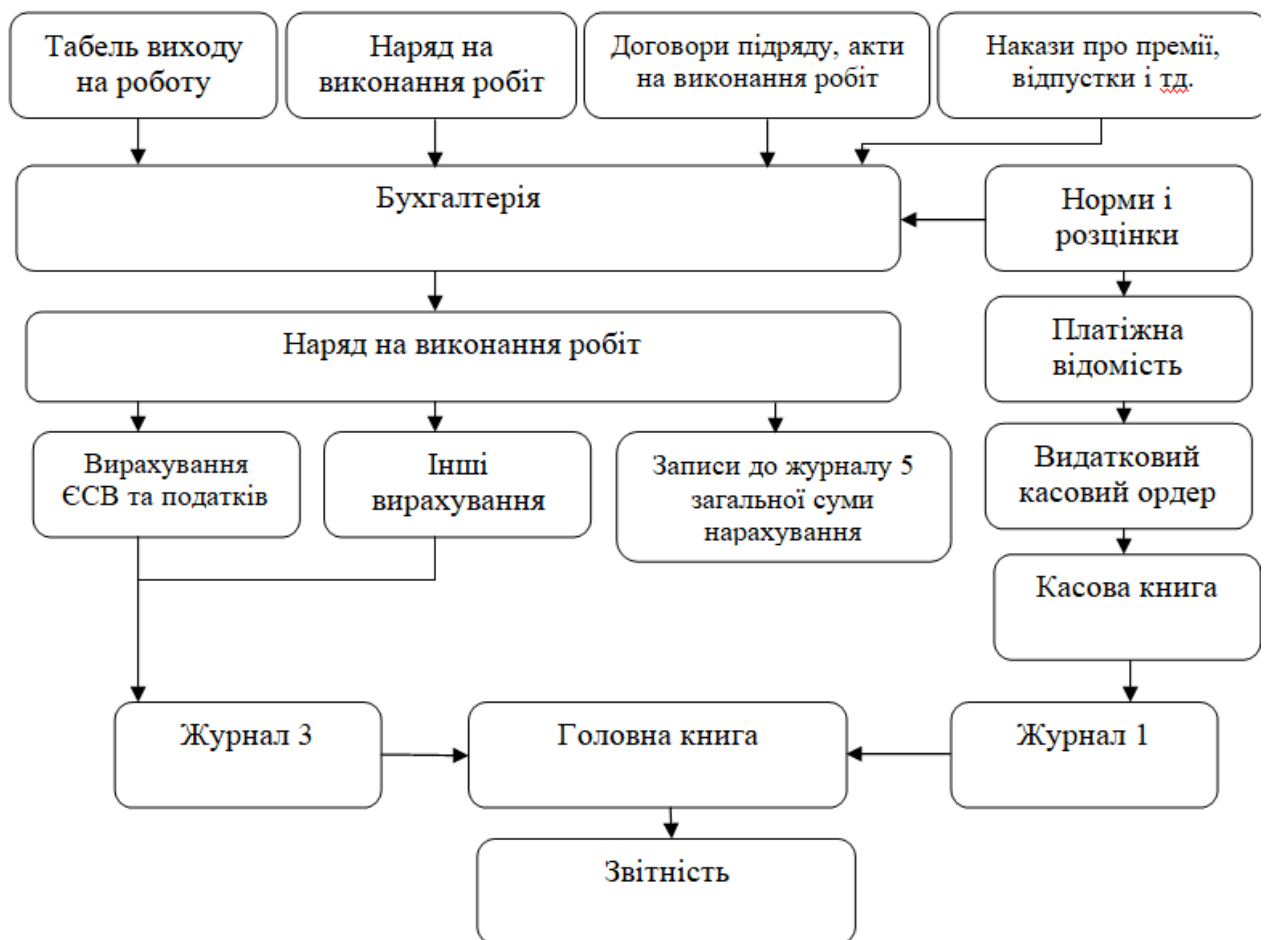


Рис. 2.2. Послідовність документообігу в системі обліку заробітної плати ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”

Джерело: самостійно розроблено автором.

У процесі організації розрахунків із заробітної плати на ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” важливу роль відіграє правильне та своєчасне оформлення первинної облікової документації. Саме на основі таких документів здійснюється нарахування заробітної плати, облік робочого часу, утримання податків і

обов'язкових внесків, а також формування бухгалтерських та податкових звітів. Для цього підприємство використовує типові форми, затверджені на державному рівні або розроблені відповідно до вимог внутрішнього документообігу. Серед них – таблиць обліку використання робочого часу, розрахунково-платіжна відомість, накази на прийняття, звільнення, преміювання, лікарняні листки тощо. Усі ці документи мають бути оформлені відповідно до чинного законодавства та нормативних положень з бухгалтерського обліку, що гарантує їхню юридичну силу та достовірність [32, с. 781]. Основні форми первинної документації, які використовуються на підприємстві для обліку операцій з оплати праці, наведено на рисунку 2.3.

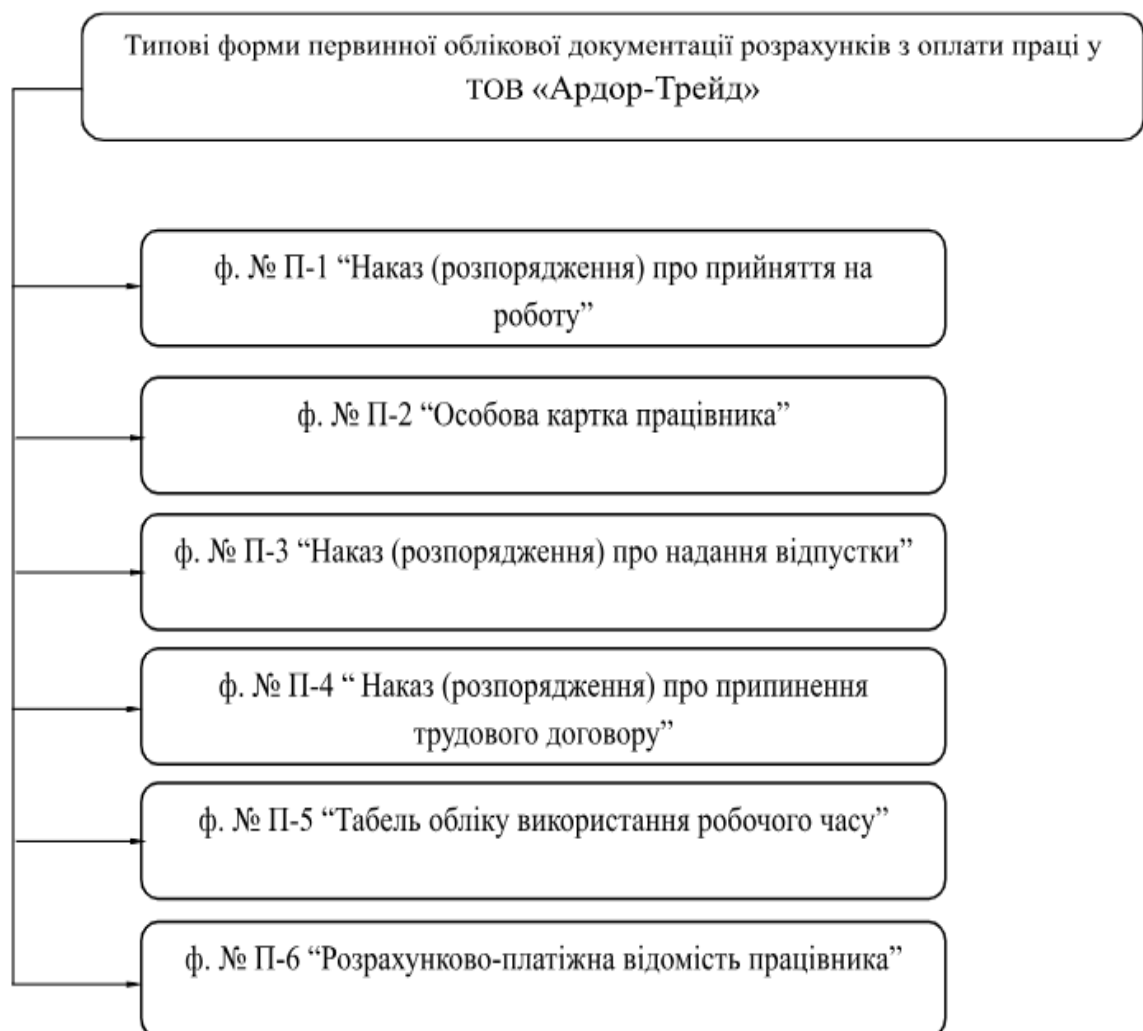


Рис. 2.3. Первинні документи для обліку нарахувань і виплат заробітної плати працівникам ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”

Джерело: самостійно розроблено автором.

Наказ про прийняття на роботу працівника (форма № П-1) – це розпорядчий документ, що засвідчує факт офіційного прийняття особи на роботу в організацію відповідно до умов, узгоджених під час працевлаштування. Наказ складається на підставі заяви працівника та інших необхідних документів (паспорт, ідентифікаційний код, диплом тощо) й підписується керівником підприємства. Він є підставою для внесення відомостей до кадрових і облікових документів, а також для початку нарахування заробітної плати та ведення табеля обліку робочого часу.

Особова картка працівника (форма № П-2) – це індивідуальний обліковий документ, який містить основні персональні дані працівника, включаючи відомості про освіту, трудову діяльність, професійну кваліфікацію, стаж роботи, переміщення всередині підприємства, заохочення або дисциплінарні стягнення. Ця форма забезпечує систематизоване зберігання кадрової інформації та використовується для цілей кадрового, аналітичного та статистичного обліку. Особова картка заповнюється працівником відділу кадрів після підписання наказу про прийняття на роботу.

Наказ про надання відпустки (форма № П-3) є розпорядчим документом, який фіксує рішення керівництва про надання працівнику щорічної основної, додаткової або іншої відпустки відповідно до трудового законодавства. Наказ оформлюється на підставі затвердженого графіка відпусток або особистої заяви працівника й містить інформацію про період відпустки, її тривалість, а також вид (оплачувана, без збереження заробітної плати тощо). Цей документ слугує підставою для нарахування відпускних і внесення відповідних записів до табеля обліку робочого часу.

Наказ про припинення трудового договору (контракту) (форма № П-4) – це обов'язковий документ, який оформлюється у разі звільнення працівника за власним бажанням, за ініціативою роботодавця або за іншими підставами, передбаченими законодавством. У ньому зазначається дата звільнення, причина припинення трудових відносин із посиланням на відповідну статтю Кодексу

законів про працю України, а також відповідальні особи за проведення остаточного розрахунку та видачу трудової книжки. Цей документ є підставою для припинення нарахування заробітної плати та внесення змін у кадрові документи.

Табель обліку використання робочого часу (форма № П-5) – це первинний документ, який слугує основою для обліку відпрацьованого часу працівниками підприємства. У таблиці фіксуються всі види присутності чи відсутності працівників на роботі (відпрацьовані дні, години, лікарняні, відпустки, відрядження, прогули тощо). Документ складається щомісячно, ведеться кадровою службою або відповідальним підрозділом і є підставою для нарахування заробітної плати, надбавок, премій або утримань. Точність і своєчасність його заповнення мають важливе значення для обґрунтованих фінансових розрахунків.

Розрахунково-платіжна відомість працівника (форма № П-6) – це зведений документ, який використовується для нарахування та виплати заробітної плати кожному працівнику за відповідний розрахунковий період. У відомості зазначаються суми нарахованої заробітної плати, податків, обов'язкових платежів (ЄСВ, ПДФО, військовий збір), а також фактична сума до виплати. Документ складається бухгалтерією підприємства та є підставою для здійснення виплат працівникам готівкою або через банківські установи. Відомість також використовується як доказ у разі перевірок з боку контролюючих органів.

Узагальнюючи результати аналізу документального оформлення розрахунків з оплати праці на ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”, можна зробити висновок, що на підприємстві налагоджена чітка та ефективна система ведення обліку трудових відносин, яка базується на використанні типових форм первинної документації, затверджених на державному рівні. Своєчасне оформлення таких документів, як накази про прийняття, відпустку та звільнення, особові картки, таблиці обліку робочого часу та розрахунково-платіжні відомості, забезпечує дотримання вимог чинного трудового, податкового та бухгалтерського

законодавства. У свою чергу, це сприяє прозорості взаємовідносин між роботодавцем і працівниками, підвищенню рівня внутрішнього контролю, мінімізації ризиків фінансових порушень і забезпеченню достовірності облікової інформації для управлінських та зовнішніх потреб. Таким чином, ефективна організація документообігу з оплати праці є ключовою складовою загальної системи управління підприємством і чинником стабільного функціонування господарської діяльності ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”.

2.2. Відображення операцій з оплати праці на рахунках бухгалтерського обліку

Оплата праці є одним із найважливіших елементів витрат підприємства, що безпосередньо впливає на його фінансові результати та економічну стабільність. Для забезпечення достовірного та своєчасного відображення інформації про нарахування заробітної плати, податкові зобов'язання та здійснення виплат працівникам необхідно правильно організувати облік відповідних операцій у системі бухгалтерського обліку. Відповідно до нормативно-правових актів, операції з нарахування та виплати заробітної плати відображаються на рахунках класів 6 і 9 Плану рахунків бухгалтерського обліку, із застосуванням кореспонденції субрахунків залежно від характеру здійсненої операції.

У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” облік розрахунків із персоналом з оплати праці ведеться відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, а також внутрішніх регламентів підприємства. Особливу увагу приділено правильном у визначенню бази для нарахування заробітної плати, розрахунку податків та обов'язкових внесків до бюджету й соціальних фондів, а також своєчасному відображенню відповідних сум у бухгалтерських регістрах. Що, в свою чергу, дозволяє забезпечити прозорість фінансових операцій, сформувати достовірну звітність та дотримуватись вимог чинного законодавства України щодо трудових та фінансових зобов'язань підприємства.

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці працівникам на досліджуваному підприємстві ведеться із застосуванням розрахунково-платіжних відомостей та особових рахунків, що забезпечує деталізацію інформації за кожним окремим працівником. Особовий рахунок відкривається у бухгалтерії під час офіційного оформлення трудових відносин з новоприйнятим працівником та є основним обліковим документом, у якому накопичуються дані щодо трудових і фінансових показників конкретної особи [33, с. 805].

У цьому рахунку відображаються персональні дані працівника, зокрема прізвище, ім'я, по батькові, рік народження, посада, професійна кваліфікація, встановлений посадовий оклад (тарифна ставка), а також відомості про всі види нарахувань та утримань, передбачених умовами трудового договору та чинним законодавством. Крім того, у ньому фіксуються виплати за відпрацьований час, лікарняні, відпускні, премії, доплати, утримання податків і зборів. Такий підхід до ведення аналітичного обліку дозволяє не лише контролювати розрахунки із заробітної плати, а й формувати необхідну інформацію для управлінського аналізу, складання звітності, внутрішнього та зовнішнього аудиту.

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці забезпечує узагальнення інформації про нарахування та виплати заробітної плати в межах усього підприємства [34, с. 239]. Він відіграє ключову роль у формуванні повної та достовірної інформації, що використовується для обчислення собівартості продукції, складання фінансової та податкової звітності, а також для проведення економічного аналізу ефективності використання трудових ресурсів. Синтетичні дані дозволяють підприємству здійснювати стратегічне планування витрат, оптимізувати фонд оплати праці та контролювати дотримання бюджетної дисципліни.

У “АРДОР-ТРЕЙД” синтетичний облік ведеться за журнальною формою організації бухгалтерського обліку, зокрема у журналі №5, де фіксуються нарахування заробітної плати як у цілому по підприємству, так і в розрізі окремих структурних підрозділів або центрів витрат. У цьому журналі також передбачено спеціальний розділ для обліку операцій за рахунками: 47

“Забезпечення майбутніх витрат і платежів”, 65 “Розрахунки за страхуванням”, 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”.

Джерелом інформації для записів у журнал слугують розрахунково-платіжні відомості, складені бухгалтерською службою підприємства. Операції, пов’язані з фактичною виплатою заробітної плати, відображаються у журналі №1, що забезпечує облік руху грошових коштів у контексті взаєморозрахунків з працівниками. Такий підхід дозволяє забезпечити повноту синтетичного обліку, його прозорість та відповідність вимогам чинного законодавства.

Для узагальнення даних про розрахунки з оплати праці в бухгалтерському обліку ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” використовується пасивний рахунок 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”, призначений для фіксації зобов’язань підприємства перед працівниками за всіма видами нарахувань. З метою деталізації облікової інформації до нього відкриваються відповідні субрахунки, що дозволяють відокремлювати поточні розрахунки із заробітної плати та облік депонованих сум.

Зокрема, на субрахунок 661 “Розрахунки за заробітною платою” відображається нарахування заробітної плати, допомоги з тимчасової непрацездатності, премій, доплат та інших виплат. Дані операції фіксуються по кредиту рахунку, адже вони збільшують зобов’язання підприємства перед працівниками. У свою чергу, по дебету цього субрахунку відображаються фактичні виплати заробітної плати та інші утримання, зокрема податки, збори та інші обов’язкові внески.

Облік депонованої заробітної плати ведеться на субрахунок 662 “Розрахунки з депонентами”, де по кредиту фіксуються суми, що не були виплачені працівникам у встановлені строки, а по дебету – їх подальша видача [35, с. 58]. Таким чином, застосування рахунку 66 та його субрахунків забезпечує повне і достовірне відображення всіх розрахунків із працівниками у сфері оплати праці.

У системі бухгалтерського обліку ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” дотримується принцип узгодженості аналітичного та синтетичного обліку розрахунків з

оплати праці. Зокрема, загальна сума нарахувань заробітної плати, відображена за всіма аналітичними рахунками, повинна відповідати кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 “Розрахунки за виплатами працівникам” за відповідний звітний період. Це означає, що всі нарахування, здійснені по окремих підрозділах підприємства – таких як цехи, відділи чи структурні одиниці, – у сукупності становлять загальну суму зобов’язань перед працівниками підприємства в цілому.

Таблиця 2.1 ілюструє ключові аспекти побудови системи обліку розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві.

Таблиця 2.1

**Основні кореспонденції рахунків для обліку розрахунків з оплати праці
ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”**

№ з/п	Зміст операції	Кореспонденції рахунків	
		Дебет	Кредит
Нараховано заробітну плату:			
1	Належать до адміністративно-управлінського персоналу	92	661
2	Зайнятих збутом продукції послуг	93	661
3	Зайнятих дослідженнями та розробками	941	661
4	Повернення працівником до каси надмірно виплачених йому коштів у зв'язку з оплатою праці	30	661
5	Нараховано відпускні за рахунок резерву майбутніх відпусток	471	661
6	Нарахований ЄСВ на заробітну плату	23, 91, 92, 93, 94	651
Утримано/відраховано із зарплати:			
7	– податок на доходи фізичних осіб	661	641
	– військовий збір	661	642
8	Перерахована заробітна плата	661	311
9	Виплачено заробітну плату через касу підприємства	661	301
10	Депоновано заробітну плату	661	662
11	Виплачено депоновану заробітну плату	662	301

Джерело: самостійно розроблено автором.

Аналогічно, сума всіх утримань із заробітної плати (включаючи податки, збори, аліменти, штрафи тощо), облікованих на рівні аналітичних рахунків, повинна дорівнювати дебетовому обороту рахунку 66. Така відповідність

забезпечує точність ведення обліку, контроль за повнотою нарахувань та утримань, а також дозволяє формувати достовірну звітність і проводити аналітичну оцінку витрат на оплату праці як у розрізі окремих працівників і підрозділів, так і по підприємству загалом.

Нарахування основної заробітної плати на підприємстві ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” здійснюється на підставі затвердженого штатного розпису, табеля обліку використання робочого часу, а також відповідних розпорядчих документів – наказів, розпоряджень або нарядів. Ці документи виступають першоджерелами для визначення фактично відпрацьованого часу працівниками та розміру заробітної плати, яка підлягає нарахуванню згідно з умовами трудового договору. Водночас, нарахування відпускних сум проводиться відповідно до наказів про надання відпустки, оформлених згідно з графіком відпусток або на підставі особистих заяв працівників.

Право на щорічну основну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, який обчислюється з моменту укладення трудового договору, гарантується трудовим законодавством України. Розрахунок суми відпускних проводиться у кілька етапів: спочатку визначається середня заробітна плата за один календарний день. Для цього загальний обсяг заробітку працівника за попередні 12 календарних місяців ділиться на кількість календарних днів у цьому періоді за вирахуванням святкових та неробочих днів, передбачених законодавством. Отримане значення множиться на кількість календарних днів відпустки, у результаті чого визначається загальна сума до виплати. Такий підхід забезпечує справедливість у розрахунках та відповідає нормам чинного законодавства України.

Облік відпусток у ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” ведеться шляхом формування первинної документації та відповідного відображення в бухгалтерських проводках (табл. 2.2).

У випадку тимчасової непрацездатності працівника, підтвердженої належно оформленим листком непрацездатності, йому призначається допомога відповідно до вимог чинного законодавства України. Право на отримання такої

допомоги мають усі офіційно працевлаштовані особи, які працюють на підприємстві, у тому числі працівники ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”. Нарахування допомоги проводиться на підставі наданого працівником листка тимчасової непрацездатності, який служить первинним документом для бухгалтерського обліку.

Таблиця 2.2

Облік відпусток у ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”

№ з/п	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Дебет
1	Здійснено нарахування відпусткових	471	661
2	Утримано ПДФО	661	641
3	Нараховано ЄСВ	471	651
4	Утримано військовий збір	661	642
5	Виплачено заробітну плату	661	311

Джерело: самостійно розроблено автором.

Фінансування виплат залежить від характеру захворювання або обставин настання непрацездатності. Зокрема, у разі хвороби або травми, не пов'язаної з виробничими умовами, перші п'ять календарних днів оплачує підприємство за рахунок власних коштів. Починаючи з шостого дня, а також у випадках більш серйозних обставин (наприклад, тривала хвороба, догляд за хворою дитиною тощо), виплата здійснюється за рахунок коштів Фонду соціального страхування України. У випадках професійного захворювання або нещасного випадку на виробництві допомога надається з першого дня непрацездатності за рахунок Фонду соціального страхування. Такий порядок забезпечує соціальний захист працівників та передбачає відповідне документальне оформлення усіх розрахунків у системі бухгалтерського обліку підприємства.

Розмір допомоги з тимчасової непрацездатності визначається на основі двох ключових факторів: середньої заробітної плати працівника та його страхового стажу. Обидва показники є обов'язковими для врахування при розрахунку суми матеріального забезпечення, яке надається за період хвороби. Середня заробітна плата розраховується за правилами, встановленими

Порядком обчислення середньої заробітної плати для розрахунку допомог у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Для обчислення середньої заробітної плати береться сума всіх виплат за останні 12 календарних місяців, що передують місяцю настання страхового випадку. У разі, якщо працівник не мав повного річного стажу на підприємстві, до розрахунку беруться фактично нараховані суми за відпрацьований період. При цьому враховуються не лише основна та додаткова заробітна плата, а й інші заохочувальні та компенсаційні виплати, з яких утримуються податки (насамперед податок на доходи фізичних осіб). Такий підхід забезпечує об'єктивність і пропорційність нарахувань допомоги відповідно до реального заробітку працівника та сприяє дотриманню соціальних гарантій, передбачених законодавством.

В ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” облік випадків тимчасової непрацездатності здійснюється через оформлення відповідних первинних документів та відображається у бухгалтерських проводках, що наведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Облік тимчасової непрацездатності у ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”

№	Зміст господарських операцій	Кореспонденції рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Нараховано:		
	Оплату перших 5 днів непрацездатності	949	663
	Отримання допомоги з тимчасової непрацездатності за рахунок Фонду	378	663
2	Здійснено нарахування єдиного внеску	949	651
3	Утримано податок на доходи	663	641
4	Утримано військовий збір	663	642
5	Виплачена компенсація за перші 5 днів непрацездатності на банківський рахунок працівника	663	331
6	Отримано фінансування від Фонду на спеціальний рахунок	311	378
7	Перераховано залишок лікарняних на рахунок працівника	663	311

Джерело: самостійно розроблено автором.

У фінансовій звітності ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” відображення інформації про розрахунки з оплати праці, а також нарахування єдиного соціального внеску здійснюється через окремі статті у формі №1 “Баланс” та формі №2 “Звіт про фінансові результати”. Зокрема, у Балансі підприємства задіяні такі рядки: рядок 1155 “Інша поточна дебіторська заборгованість”, у якому можуть відображатися переоплати або авансові виплати працівникам; рядок 1625 “Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування”, що включає нараховані, але ще не сплачені суми єдиного соціального внеску до відповідних державних фондів; та рядок 1630 “Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці”, який акумулює інформацію про суму заробітної плати, нараховану, але не виплачену працівникам на дату балансу.

У формі №2 “Звіт про фінансові результати” операції з оплати праці ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” узагальнюються у розділі 3 “Елементи операційних витрат”. Зокрема, рядок 2505 “Витрати на оплату праці” містить загальний обсяг нарахованої заробітної плати за звітний період, включаючи основну і додаткову оплату. У рядку 2510 “Відрахування на соціальні заходи” відображаються суми нарахувань на фонд оплати праці (зокрема, єдиний соціальний внесок), які є обов’язковими для сплати відповідно до чинного законодавства. Крім того, рядок 2520 “Інші операційні витрати” може охоплювати додаткові витрати, пов’язані з оплатою праці, які не були включені до основних статей. Такий порядок відображення дозволяє забезпечити повноту та достовірність інформації щодо трудових витрат підприємства, що, своєю чергою, є основою для фінансового аналізу, контролю витрат і прийняття управлінських рішень.

Оплата праці є ключовим елементом витрат підприємства, що безпосередньо впливає на його фінансові результати та стабільність. В ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” організація обліку розрахунків із заробітної плати здійснюється відповідно до національних стандартів бухгалтерського обліку та внутрішніх регламентів, що забезпечує достовірність і своєчасність

відображення нарахувань, утримань та виплат працівникам. Аналітичний і синтетичний облік у підприємстві взаємопов'язані, що дозволяє контролювати всі операції з оплати праці, формувати повну звітність і проводити детальний аналіз трудових витрат як на рівні окремих працівників, так і підприємства загалом.

Особлива увага приділяється правильному обліку відпусток та випадків тимчасової непрацездатності, що оформлюються на підставі відповідних первинних документів і відображаються у бухгалтерських проводках. Такий підхід гарантує дотримання трудового законодавства, забезпечує соціальний захист працівників і створює підґрунтя для прозорості фінансової звітності. Інформація про розрахунки з оплатою праці та єдиним соціальним внеском чітко відображається у фінансових звітах підприємства, що сприяє ефективному управлінню витратами і прийняттю обґрунтованих управлінських рішень.

2.3. Напрямки удосконалення обліку розрахунків з оплати праці досліджуваного підприємства

У сучасних умовах розвитку бізнесу та підвищення вимог до прозорості фінансової звітності особливого значення набуває удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах. Точний та своєчасний облік заробітної плати є не лише гарантією дотримання трудового законодавства, а й важливим інструментом для ефективного управління трудовими ресурсами, контролю витрат і планування фінансової діяльності. На досліджуваному підприємстві ТОВ «АРДОР-ТРЕЙД» актуальним є пошук шляхів оптимізації існуючої системи обліку, що дозволить підвищити якість обробки інформації, мінімізувати ризики помилок та забезпечити своєчасну виплату заробітної плати працівникам.

Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці включає впровадження нових технологічних рішень, автоматизацію обробки первинних документів, а

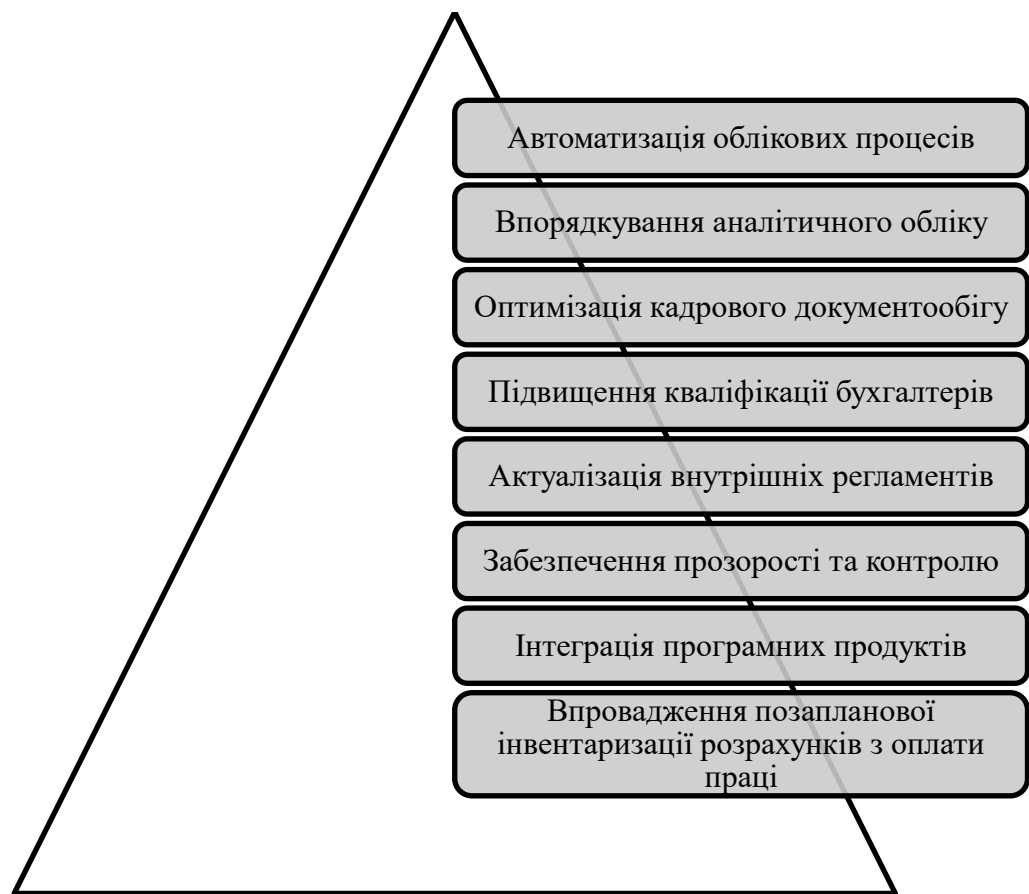
також перегляд методів аналітичного і синтетичного обліку з метою підвищення їх узгодженості та прозорості. Крім того, важливо звернути увагу на відповідність облікової політики підприємства чинним нормативно-правовим актам, що регулюють трудові відносини та оподаткування. У цілому, ці напрямки удосконалення сприятимуть покращенню управлінських процесів і забезпечать надійність фінансової інформації, що є основою для прийняття ефективних управлінських рішень.

На ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” удосконалення обліку розрахунків з оплати праці є одним із ключових напрямів підвищення ефективності управління персоналом і витратами на його утримання. Рациональна організація облікових процесів у цій сфері дозволяє не лише забезпечити своєчасне і точне нарахування заробітної плати, а й сприяє прозорості фінансової інформації, зміцненню трудової дисципліни та підвищенню загальної продуктивності праці.

З метою покращення системи обліку оплати праці на підприємстві можуть застосовуватись різні напрями, зокрема автоматизація облікових процедур, удосконалення внутрішніх регламентів, підвищення кваліфікації облікового персоналу та запровадження сучасних методів мотивації працівників. Результатом таких змін стане не лише оптимізація витрат на оплату праці, а й зміцнення кадрового потенціалу підприємства, що, своєю чергою, позитивно вплине на його економічні результати (рис. 2.3).

Автоматизація обліку розрахунків з оплати праці є ключовим напрямом підвищення ефективності та точності бухгалтерського обліку. В сучасних умовах господарювання підприємства повинні оперативно обробляти великі обсяги інформації, пов’язаної з оплатою праці, що неможливо здійснити вручну без ризику помилок [36, с. 5]. Для ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” доцільним є впровадження спеціалізованого програмного забезпечення у частині кадрового та зарплатного обліку. Це дозволить автоматично формувати таблиці, розрахункові листки, податкові та статистичні звіти, що зменшить навантаження на бухгалтерів і підвищить продуктивність.

Крім того, автоматизовані системи забезпечують дотримання актуальних норм законодавства завдяки регулярним оновленням. Це дає можливість уникнути штрафів і санкцій у разі перевірок, а також зменшити витрати часу на розрахунки складних нарахунків (наприклад, лікарняних, відпускних, надбавок за шкідливі умови праці тощо). Також автоматизація дозволяє інтегрувати дані з різних підрозділів підприємства, уникаючи дублювання інформації, що сприяє оперативному прийняттю рішень і формуванню достовірної звітності.



**Рис. 2.3 Напрямки удосконалення обліку розрахунків з оплати праці
ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”**

Джерело: самостійно розроблено автором.

Аналітичний облік розрахунків з оплати праці на підприємстві має бути не лише точним, а й детальним, щоби забезпечити ефективне управління витратами на персонал. У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” доцільно удосконалити систему субрахункової аналітики за напрямками: по кожному працівнику, за видами виплат (основна зарплата, доплати, премії, відпускні, лікарняні тощо), а

також у розрізі структурних підрозділів. Це дозволить формувати деталізовані звіти для аналізу фонду оплати праці, виявляти проблемні ділянки або надмірні витрати та здійснювати ефективне планування бюджету заробітної плати.

Впорядкований аналітичний облік сприяє більш точному визначенню собівартості продукції чи послуг, адже дозволяє розподіляти витрати на оплату праці між центрами витрат. Така система також є основою для розрахунку коефіцієнтів ефективності використання трудових ресурсів, аналізу рівня продуктивності праці та формування управлінської звітності. У перспективі це забезпечить стратегічну перевагу для підприємства завдяки обґрунтованим рішенням у сфері кадрової політики та управління витратами.

Кадровий документообіг є критично важливою частиною процесу нарахування заробітної плати, оскільки саме на підставі кадрових документів відбувається формування первинної облікової інформації. У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” варто провести ревізію існуючого кадрового документообігу з метою усунення дублювань, спрощення процедур, та впровадження електронного обміну документами між кадровою службою та бухгалтерією. Це дозволить скоротити час обробки наказів, заяв, табелів обліку робочого часу, а також підвищити їхню точність і зменшити кількість технічних помилок.

Автоматизований документообіг дозволяє керівникам оперативно отримувати затверджені документи, а співробітникам – прозоро бачити рух власних заяв (на відпустку, звільнення, переведення тощо). Використання цифрових підписів та шаблонів кадрових документів підвищить рівень інформаційної безпеки, а інтеграція з обліковою системою забезпечить повну синхронізацію кадрових і зарплатних даних [37, с. 30]. Це значно полегшить подальші розрахунки, зменшить трудомісткість облікових операцій і сприятиме дотриманню внутрішніх регламентів.

Компетентність бухгалтерського персоналу є фундаментальною умовою для забезпечення точного та законного ведення обліку розрахунків з оплати праці. Для ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” важливо запровадити системну програму підвищення кваліфікації бухгалтерів, зокрема з питань податкового

законодавства, новацій у сфері ЄСВ, ПДФО, обліку відпускних, лікарняних тощо. Регулярна участь у сертифікованих курсах, вебінарах та галузевих семінарах дозволить працівникам залишатися в курсі змін та практик.

Також варто акцентувати увагу на цифрових навичках, адже знання новітнього бухгалтерського програмного забезпечення та здатність працювати в умовах автоматизованих систем є обов'язковими для ефективного ведення сучасного обліку. Формування внутрішніх навчальних сесій для обміну досвідом між колегами або запрошення зовнішніх експертів може стати ефективним інструментом для підвищення кваліфікації. Таким чином, підприємство мінімізує податкові ризики, покращує якість внутрішньої звітності та знижує ймовірність штрафів у разі перевірок.

Регламентуючі документи, які стосуються оплати праці, повинні відповідати чинному законодавству, сучасним методам організації праці та внутрішнім потребам підприємства. У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” слід провести комплексний перегляд положення про оплату праці, інструкцій з обліку робочого часу, системи преміювання та порядку розрахунку компенсацій. Актуалізація цих документів має бути не формальною, а такою, що відображає специфіку підприємства та сприяє підвищенню прозорості у розрахунках.

Наприклад, оновлене положення про преміювання може враховувати ключові показники ефективності (KPI), а інструкції щодо обліку лікарняних – відображати новий порядок взаємодії з електронними лікарняними листками. Також варто розробити нові шаблони документів та механізми відповідальності за несвоєчасне або неналежне оформлення первинної документації. Це дозволить підвищити дисципліну в облікових процесах та забезпечити єдину методологічну базу для всіх працівників, причетних до нарахування та виплати заробітної плати.

Прозорість обліку розрахунків з оплати праці означає надання керівництву своєчасної, повної та зрозумілої інформації для ухвалення рішень. У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” варто реалізувати внутрішню систему контролю, яка включає регулярну перевірку табелів, звірку нарахувань із первинними

документами, аудит розрахункових листків та податкових відрахувань. Особливу увагу слід приділяти перевірці наявності депонованих сум, своєчасності виплат та правильності розрахунків із бюджетом.

Прозорість обліку можна забезпечити шляхом розробки системи внутрішніх звітів, наприклад, по динаміці заробітної плати за підрозділами, рівню відхилень у виплатах, сумі утримань та надбавок. Такі звіти дозволять оперативно виявляти аномалії, зменшать ризик внутрішніх зловживань та підвищать довіру працівників до системи оплати праці. Наявність прозорого механізму обліку також є важливою умовою для проходження зовнішнього аудиту або податкової перевірки.

Важливою умовою ефективного обліку заробітної плати є інтеграція програмних рішень, які використовуються на підприємстві. У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” існує потреба в об’єднанні інформаційних потоків між кадровою службою, бухгалтерією та відділом контролю. Наприклад, інтеграція табелів, електронних заявок на відпустку, кадрових наказів та нарахувань у єдину систему дозволить уникнути дублювання даних, пришвидшити їх обробку та мінімізувати ризики людських помилок.

Також доцільним є інтегрування бухгалтерських програм з електронними сервісами державних органів, що дозволить оперативно подавати звітність, перевіряти достовірність даних та формувати електронні документи. У результаті інтеграції підвищується загальна ефективність управління персоналом, забезпечується цілісність даних та спрощується контроль за повнотою і своєчасністю розрахунків з працівниками.

Позапланова інвентаризація розрахунків із працівниками є дієвим інструментом для виявлення помилок, недостовірних нарахувань або залишків заборгованостей. У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” доцільно запровадити практику щоквартальних або тематичних інвентаризацій, зокрема в разі кадрових змін, виявлення аномалій у зарплатних звітах або підготовки до зовнішніх перевірок. Процедура має передбачати звірку особових рахунків працівників, табелів, розрахункових відомостей та бухгалтерських записів.

Проведення такої інвентаризації дозволить виявити депоновані суми, які тривалий час не виплачувалися, а також уникнути накопичення внутрішньої заборгованості. Це також сприяє прозорості внутрішньої системи обліку та посиленню фінансової дисципліни. Результати інвентаризації можуть слугувати основою для ухвалення рішень щодо покращення процесів обліку, кадрової звітності та взаємодії між структурними підрозділами.

В умовах стрімкого розвитку економіки та посилення вимог до прозорості й достовірності фінансової звітності питання удосконалення обліку розрахунків з оплати праці набуває особливої значущості для будь-якого суб'єкта господарювання, зокрема для ТОВ "АРДОР-ТРЕЙД". Впровадження сучасних методик організації облікових процесів у зазначеній сфері є не лише технічним завданням, а й стратегічною необхідністю, що визначає здатність підприємства ефективно управляти трудовими ресурсами, забезпечувати дотримання чинного законодавства та підтримувати високий рівень мотивації працівників.

Системний підхід до вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці охоплює низку взаємопов'язаних напрямів, які формують надійну основу для ефективного функціонування кадрової та бухгалтерської служб [38, с. 60]. Автоматизація облікових процедур дозволяє суттєво скоротити час виконання рутинних операцій і мінімізувати ризик помилок, характерних для ручної обробки інформації. Паралельно, удосконалення аналітичного обліку та структуризація даних за різними параметрами забезпечують можливість детального аналізу витрат на оплату праці, що сприяє раціональному використанню ресурсів та підвищенню прозорості фінансової діяльності.

Особливу увагу слід приділяти кадровому документообігу, оскільки саме на його основі формується первинна інформація для обліку заробітної плати. Впровадження електронних систем документообігу разом із вдосконаленням внутрішніх регламентів забезпечує оперативність обробки даних і зменшує адміністративне навантаження на персонал, що позитивно впливає на якість облікової інформації. Одночасно, підвищення кваліфікації бухгалтерського та

кадрового персоналу є необхідною умовою для своєчасної адаптації до змін законодавства та використання сучасних інформаційних технологій.

Забезпечення прозорості й контролю у сфері розрахунків з оплатою праці надає можливість керівництву підприємства своєчасно виявляти потенційні ризики та запобігати фінансовим порушенням. Це сприяє формуванню довіри з боку працівників, що позитивно позначається на їх мотивації та лояльності до організації. Інтеграція програмних засобів, які застосовуються в різних структурних підрозділах, створює єдину інформаційну систему, що забезпечує повноту й достовірність даних, полегшує формування звітності та сприяє ефективній взаємодії між службами.

Впровадження регулярної позапланової інвентаризації розрахунків з оплатою праці є дієвим інструментом виявлення невідповідностей і помилок, що підвищує рівень фінансової дисципліни та знижує ризик накопичення заборгованості. Така практика дозволяє підприємству систематично контролювати стан розрахунків із працівниками, своєчасно ідентифікувати потенційні проблеми та вживати заходів щодо їх усунення.

Отже, комплексне удосконалення обліку розрахунків з оплатою праці створює на ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” передумови для ефективного управління кадровим потенціалом і фінансовими ресурсами. Це сприяє не лише підвищенню рівня організації облікових процесів, але й забезпечує стратегічні переваги, необхідні для стабільного розвитку та підвищення конкурентоспроможності підприємства в умовах сучасного ринку. Реалізація запропонованих напрямів становить крок уперед до формування прозорої, надійної та адаптивної системи, здатної відповідати сучасним викликам і забезпечувати сталий розвиток бізнесу.

Висновок до розділу 2

Належна організація розрахунків з оплати праці на ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” базується на чітко структурованій системі документального оформлення, що відповідає вимогам чинного трудового, податкового та бухгалтерського законодавства України. Використання типових форм первинної документації, своєчасність їх заповнення та дотримання встановлених процедур забезпечують прозорість трудових відносин, ефективний внутрішній контроль, зменшення ризиків фінансових порушень і достовірність облікової інформації. Таким чином, удосконалена система обліку оплати праці є важливою складовою управлінської діяльності підприємства, що сприяє стабільному розвитку, підвищенню продуктивності праці та зміцненню конкурентних позицій ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” на ринку.

У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” забезпечено чітке та комплексне ведення обліку розрахунків з оплати праці, що дозволяє гарантувати достовірність і повноту відображення нарахувань, утримань і виплат працівникам. Взаємозв’язок аналітичного та синтетичного обліку, застосування відповідних субрахунків і належне документальне оформлення дають змогу контролювати трудові витрати на рівні окремих працівників і підприємства загалом. Такий підхід відповідає законодавчим вимогам, забезпечує соціальний захист працівників і створює надійну базу для формування прозорої фінансової звітності та прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві є необхідною умовою для забезпечення точності, своєчасності та прозорості фінансової інформації. Комплексний підхід, що включає автоматизацію процесів, удосконалення аналітичного обліку, оптимізацію кадрового документообігу та підвищення кваліфікації персоналу, створює надійну основу для ефективного управління трудовими ресурсами і фінансовими витратами. Впровадження цих заходів не лише зменшить ризики

помилки і порушень законодавства, а й сприятиме підвищенню мотивації працівників і зміцненню конкурентних позицій підприємства на ринку.

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”

3.1. Аналіз структури та руху трудових ресурсів на досліджуваному підприємстві

У сучасних умовах ринкової економіки ефективне використання трудових ресурсів є одним із ключових факторів забезпечення стабільного розвитку підприємства та підвищення його конкурентоспроможності. Рациональне управління персоналом дозволяє не лише оптимізувати виробничі процеси, а й забезпечити зростання продуктивності праці, зменшення витрат і поліпшення фінансових результатів. Саме тому аналіз використання трудових ресурсів набуває особливої актуальності, оскільки дає змогу виявити резерви підвищення ефективності роботи персоналу, оцінити рівень забезпеченості підприємства кадрами та якість їх використання.

Не менш важливим аспектом у цій сфері є аналіз фонду оплати праці, який безпосередньо впливає на мотивацію працівників, їхню задоволеність роботою та стабільність кадрів. Вивчення структури та динаміки витрат на оплату праці дозволяє керівництву підприємства приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо політики винагороди, розподілу фонду оплати праці між категоріями працівників і пошуку шляхів зниження непродуктивних витрат [39, с. 20]. Комплексний аналіз трудових ресурсів та фонду оплати праці є важливою складовою стратегічного планування та управління персоналом на підприємстві.

Організація аналітичної діяльності на підприємстві ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” передбачає поетапне здійснення комплексу заходів, спрямованих на отримання об’єктивної та всебічної оцінки його економічного стану. На першому етапі визначаються оптимальні методики та аналітичні процедури, які відповідають специфіці діяльності підприємства та поставленим цілям дослідження. Далі формується поетапний план проведення аналітичної роботи,

що включає розподіл завдань, встановлення строків та узгодження ресурсного забезпечення.

Особливу увагу приділяють створенню належних умов для проведення аналізу, зокрема забезпеченню кваліфікованими кадрами, необхідними матеріальними ресурсами та актуальними науково-методичними підходами. Координація та загальне управління аналітичним процесом здійснюється керівним складом підприємства, що сприяє ефективному прийняттю рішень [40, с. 86]. Важливим компонентом є також підготовка відповідного пакета документації, необхідної для проведення аналізу, та впровадження системи контролю за виконанням заходів, які мають на меті поліпшення фінансово-економічних показників діяльності підприємства.

Аналіз ефективного використання фонду оплати праці ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” передбачає комплексне дослідження наступних аспектів:

- виявлення економії або перевитрат фонду заробітної плати, як загалом по підприємству, так і за окремими категоріями працівників;
- дослідження структури фонду оплати праці, з метою визначення частки витрат на різні групи персоналу;
- аналіз динаміки середньої заробітної плати, що дозволяє простежити тенденції змін у рівні оплати праці;
- оцінка продуктивності праці, для встановлення відповідності між витратами на оплату праці та результатами трудової діяльності працівників.

Слід наголосити, що аналітична діяльність, яка здійснюється на підприємстві ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”, відіграє ключову роль у процесі ухвалення обґрунтованих управлінських рішень та зниженні ризиків, пов’язаних з можливими негативними економічними наслідками. Грамотно організований процес аналізу є необхідною умовою для забезпечення стабільного функціонування підприємства, особливо в умовах динамічного розвитку ринку лісозаготівельної галузі. Зокрема, створює передумови для виявлення внутрішніх резервів, підвищення ефективності використання ресурсів і покращення фінансових показників.

У цьому контексті особливої уваги набуває структуризація етапів економічного аналізу, яка дозволяє систематизувати аналітичну роботу та забезпечити її послідовність і результативність. Схематичне зображення етапів аналізу, які реалізуються на підприємстві ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”, наведено на рисунку 3.1.



**Рис. 3.1 Основні етапи проведення економічного аналізу
ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”**

Джерело: самостійно розроблено автором.

Для здійснення економічного аналізу ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” застосовують такі джерела інформації:

- статистичні звіти з праці, дані про рух робочої сили та зайнятість;
- план соціального та економічного розвитку підприємства;
- інформація, надана відділом кадрів;
- облік робочого часу;

– фінансова звітність підприємства (Додаток А).

Раціональне управління трудовими ресурсами та їх ефективна оптимізація, а також систематична оцінка продуктивності праці є ключовими чинниками, що забезпечують стабільний та сталий розвиток підприємства. Важливою складовою цього процесу є своєчасне отримання достовірної інформації про відхилення у виконанні трудових функцій, зниження продуктивності праці, нераціональне використання робочого часу, а також виявлення і детальний аналіз таких проблемних аспектів.

Основним завданням аналізу трудових ресурсів є забезпечення всебічного моніторингу ефективності роботи персоналу з метою виявлення резервів підвищення продуктивності. Для цього використовуються ключові показники, серед яких – чисельність працівників за категоріями, їх кваліфікаційний і освітній рівень, професійна структура, тривалість і раціональність використання робочого часу, обсяги виконаної продукції або наданих послуг, а також інформація про рух робочої сили (прийом, звільнення, переведення). Аналіз цих показників дозволяє не лише оцінити поточний стан використання трудових ресурсів, але й розробити ефективні управлінські рішення, спрямовані на підвищення продуктивності та оптимізацію трудових процесів у межах підприємства.

Раціональне забезпечення підприємства трудовими ресурсами, їх ефективне використання та підтримання високого рівня продуктивності праці є визначальними чинниками підвищення загальної ефективності діяльності організації. Для всебічного аналізу забезпеченості підприємства робочою силою необхідно провести ґрунтовне вивчення руху персоналу, що включає розрахунок низки показників, таких як коефіцієнти прийому і вибуття працівників, плинності кадрів та стабільності трудового колективу. Детальний структурний аналіз трудових ресурсів ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” за період 2023-2024 рр. представлено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

**Аналіз структури трудових ресурсів ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”
за період 2023–2024 рр.**

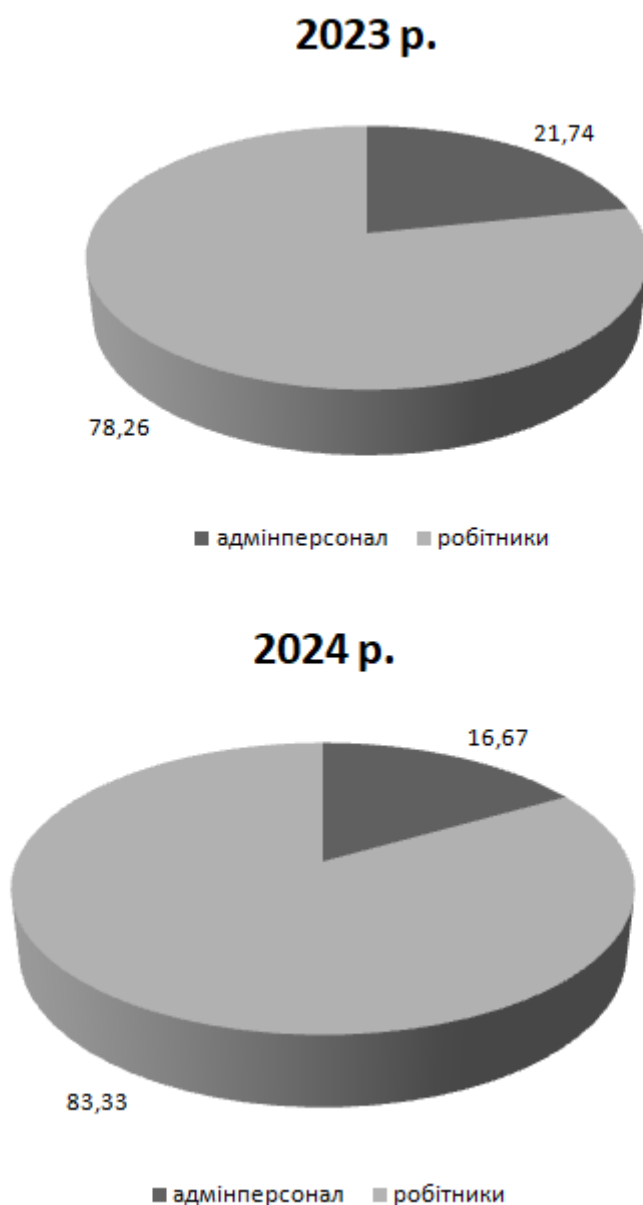
Показники	2023 рік		2024 рік		Відхилення, %	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Всього	28	100	30	100	2	0
в т.ч. чисельність:						
– адмінперсоналу	5	21,74	5	16,67	0	-5,07
– робітників	23	78,26	25	83,33	2	5,07

Джерело: самостійно розроблено автором.

Аналіз структури трудових ресурсів ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” за 2023-2024 рр. свідчить про незначне зростання загальної чисельності персоналу підприємства – з 28 до 30 осіб, що становить приріст на 7,14 %. Структурні зміни в складі працівників відбулися за рахунок збільшення кількості робітників на 2 особи, що зумовило зростання їх частки в загальній чисельності з 78,26 % до 83,33 %. У той самий час питома вага адміністративного персоналу зменшилася на 5,07 відсоткових пункти, залишаючись сталою в абсолютному вираженні (5 осіб).

Зазначені зміни свідчать про зміщення акценту в кадровій політиці підприємства в бік виробничих підрозділів, що може бути пов’язано зі зростанням обсягів господарської діяльності або потребою в посиленні операційної ланки. Така динаміка, за умови збереження ефективного управління, є позитивною ознакою, оскільки дозволяє підвищити продуктивність праці та адаптувати організаційну структуру до актуальних потреб підприємства.

Візуалізовані підсумки проведеного аналізу наведено на рисунку 3.2, що дозволяє наочно простежити динаміку та структурні зміни у складі трудових ресурсів підприємства.



**Рис. 3.2 Структура трудових ресурсів ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”
за 2023-2024 рр.**

Джерело: самостійно розроблено автором.

Дослідження динаміки руху робочої сили на підприємстві є важливим інструментом оцінювання змін у чисельному складі персоналу, а також визначення тенденцій у процесах найму, звільнення та внутрішнього переміщення працівників між структурними підрозділами. Проведений аналіз засвідчив зростання загальної кількості працівників ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” на дві особи впродовж аналізованого періоду, що відбулося переважно за рахунок

збільшення чисельності робітників. Водночас адміністративний персонал зберіг попередній рівень, що може свідчити про стабільність організаційної структури управління та відсутність суттєвих змін у менеджменті підприємства.

Такі зміни у складі трудових ресурсів дають підстави для висновків щодо дієвості чинної кадрової політики та ефективності заходів з управління персоналом. Вони також вказують на потенційну потребу в коригуванні стратегії управління трудовими ресурсами для досягнення вищого рівня продуктивності та ефективності. Подальший аналіз динаміки руху персоналу в ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” представлено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

**Оцінка змін у складі робочої сили ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”
протягом 2023-2024 рр.**

№	Показники	2023 рік	2024 рік	Відхилення %
1	Середньооблікова кількість працівників	28	30	2
2	Прийнято – разом	5	4	-1
3	Вибуло – разом:	3	4	1
	з них:			0
	за власним бажанням	3	4	1
	за порушення трудової дисципліни	0	0	0
4	Коефіцієнт обороту по прийому	0,17	0,13	-0,04
5	Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,11	0,13	0,02
6	Коефіцієнт плинності кадрів	0,11	0,13	0,02
7	Коефіцієнт постійності персоналу	0,89	0,87	-0,02

Джерело: самостійно розроблено автором.

Проведений аналіз динаміки руху персоналу в ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” за 2023-2024 рр. свідчить про помірні зміни в кадровому складі підприємства. Середньооблікова кількість працівників зросла з 28 до 30 осіб, що становить приріст на 2 особи або 7,14 %. У 2024 році було прийнято на роботу 4 особи

(проти 5 у 2023 році), тоді як кількість звільнених працівників зросла з 3 до 4 осіб. При цьому всі звільнення в обох роках відбулися за власним бажанням, що може свідчити про добровільну зміну місця роботи, зокрема через особисті чи професійні причини. Звільнень за порушення трудової дисципліни не зафіксовано, що свідчить про належну трудову дисципліну на підприємстві.

Коефіцієнт обороту з прийому працівників у 2023 році становив 0,17, тоді як у 2024 році він знизився до 0,13. Цей показник характеризує інтенсивність оновлення персоналу шляхом прийняття нових працівників і розраховується як відношення кількості прийнятих осіб до середньооблікової чисельності персоналу. Зниження коефіцієнта свідчить про скорочення темпів поповнення трудових ресурсів, що може бути зумовлено як стабілізацією кадрового складу, так і певними обмеженнями в кадровому плануванні.

Коефіцієнт обороту з вибуття у 2023 році становив 0,11, а у 2024 році збільшився до 0,13. Цей показник відображає частку працівників, які залишили підприємство протягом року. Його зростання вказує на посилення динаміки звільнень, хоча всі вони мали добровільний характер. Це може свідчити як про зміну індивідуальних життєвих або професійних обставин працівників, так і про можливі зовнішні фактори, що впливають на рівень утримання персоналу.

Коефіцієнт плинності кадрів, який у даному випадку збігається з коефіцієнтом вибуття (оскільки всі звільнення відбулися за власним бажанням), також зріс з 0,11 до 0,13. Зростання цього показника свідчить про дещо підвищену нестабільність у складі трудових ресурсів, що потенційно може впливати на ефективність виробничого процесу, особливо у випадку втрати кваліфікованих працівників.

Коефіцієнт постійності персоналу, який є індикатором стабільності трудового колективу, у 2023 році становив 0,89, а у 2024 році знизився до 0,87. Цей коефіцієнт визначає частку працівників, які залишились працювати на підприємстві впродовж року, і є важливим для оцінки рівня кадрової стабільності. Незначне його зниження може свідчити про поступове зменшення

спроможності підприємства утримувати персонал у довгостроковій перспективі.

Результати проведеного аналізу наочно представлені на рисунку 3.3, що дозволяє візуалізувати динаміку змін основних показників руху робочої сили у ТОВ «АРДОР-ТРЕЙД» протягом 2023-2024 рр.

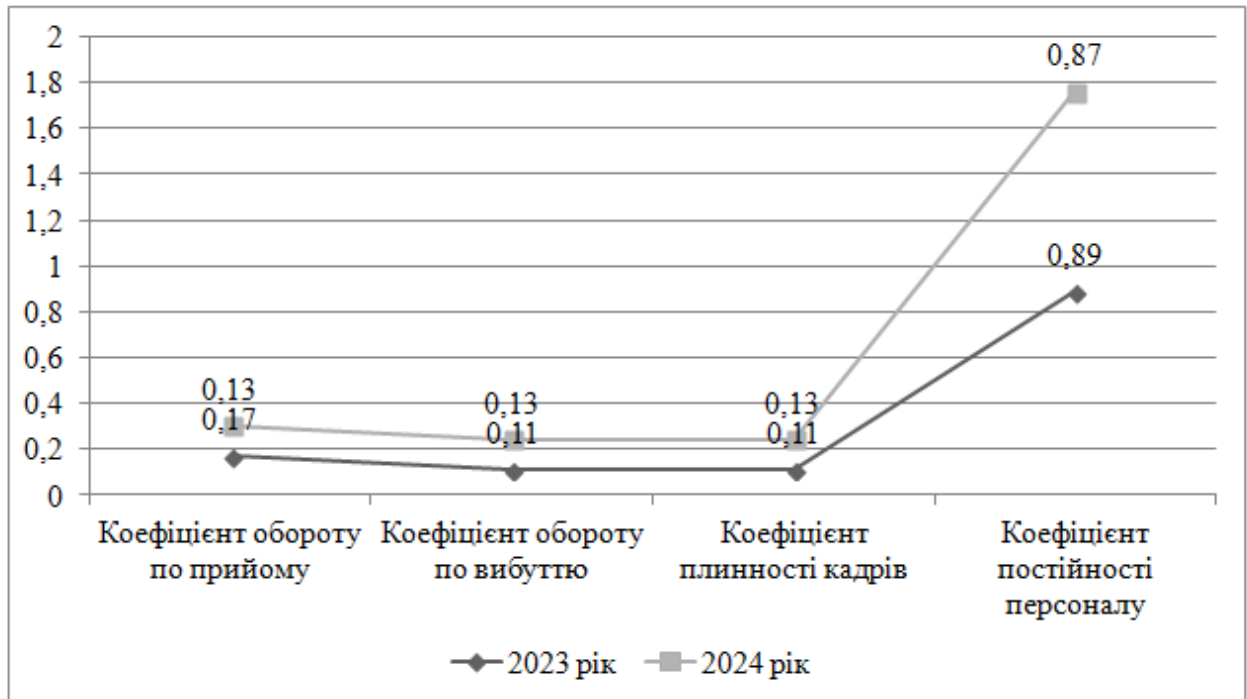


Рис. 3.3. Динаміка показників руху робочої сили в ТОВ «АРДОР-ТРЕЙД» за 2023-2024 рр.

Джерело: самостійно розроблено автором.

Узагальнюючи результати проведеного аналізу трудових ресурсів і руху робочої сили на підприємстві ТОВ «АРДОР-ТРЕЙД» за 2023-2024 рр., можна констатувати позитивну тенденцію щодо загального зростання чисельності персоналу при збереженні стабільної структури адміністративного складу. Незначне збільшення кількості робітників свідчить про орієнтацію підприємства на зміцнення виробничих підрозділів, що є важливим фактором підвищення продуктивності праці та адаптації до ринкових вимог. Паралельно, аналіз коефіцієнтів руху кадрів демонструє помірну динаміку у прийомі та

вибутті працівників, а також деяке підвищення плинності, що вимагає уваги до кадрової політики та мотиваційних механізмів.

3.2. Оцінка ефективності використання фонду оплати праці

Ефективне використання фонду оплати праці є одним із ключових чинників підвищення продуктивності праці та загальної ефективності діяльності підприємства. Фонд оплати праці впливає не лише на матеріальне стимулювання працівників, а й на формування їхньої мотивації, лояльності та стабільності трудового колективу. Тому детальний аналіз структури, динаміки та раціональності використання фонду заробітної плати дозволяє виявити резерви зниження витрат, оптимізувати кадрову політику та підвищити результативність трудової діяльності.

У сучасних умовах ринкової економіки особливої ваги набуває оцінка співвідношення між витратами на оплату праці та показниками продуктивності праці, що дає змогу забезпечити баланс інтересів працівників і підприємства. На прикладі ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” розглядається комплексний аналіз ефективності використання фонду оплати праці, що включає виявлення перевитрат або економії, оцінку структури витрат за категоріями працівників, а також дослідження тенденцій зміни середньої заробітної плати. Такий підхід сприяє прийняттю обґрунтованих управлінських рішень, спрямованих на оптимізацію витрат і підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів є ключовим елементом стратегічного управління персоналом, що сприяє досягненню оптимального балансу між продуктивністю праці та раціональним розподілом трудових ресурсів [41, с. 241]. Вона надає підприємствам можливість систематично аналізувати якість і кількість працівників, а також ефективність їхнього залучення в виробничі процеси. Такий підхід дозволяє не лише підвищувати рівень продуктивності, але й оптимізувати витрати, пов’язані з управлінням кадрами, що в свою чергу є важливим фактором зміцнення

конкурентних позицій підприємства на ринку. Крім того, оцінка ефективності використання трудових ресурсів допомагає своєчасно виявляти проблемні зони в організації праці, розробляти адекватні заходи щодо їх усунення, забезпечувати раціональне використання робочого часу і сприяти максимальній реалізації потенціалу персоналу.

Основні завдання аналізу ефективності використання фонду оплати праці у ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” включають:

- оцінка структури та динаміки фонду оплати праці, визначення розподілу витрат за категоріями працівників і аналіз змін за певний період;
- виявлення резервів економії та оптимізації витрат на оплату праці шляхом зниження непродуктивних витрат;
- аналіз співвідношення витрат на оплату праці та продуктивності праці для оцінки ефективності вкладень у персонал;
- вивчення впливу системи оплати праці на мотивацію працівників та стабільність кадрового складу;
- моніторинг відповідності фактичних витрат плановим показникам і контроль за виконанням бюджету фонду оплати праці;
- оцінка кадрового потенціалу, його кількісного та якісного складу, а також раціонального використання в контексті фонду оплати праці;
- розробка рекомендацій щодо вдосконалення політики оплати праці з метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів і оптимізації витрат.

Для комплексної оцінки ефективності трудових ресурсів здійснюється аналіз низки кількісних та якісних показників, що відображають структуру кадрового складу, рівень кваліфікації працівників, ступінь їх зайнятості та продуктивність праці [42, с. 195]. Вивчення цих показників дозволяє визначити ступінь відповідності кадрової політики загальним цілям підприємства і здійснювати коригування у разі виявлення неефективних практик. Важливо зазначити, що оцінка ефективності також залежить від форми оплати праці, оскільки погодинна, відрядна або комбінована системи можуть мати різний

вплив на мотивацію працівників і загальну продуктивність. Таким чином, системний підхід до аналізу використання трудових ресурсів є невід’ємною складовою успішного управління персоналом і забезпечує сталий розвиток підприємства.

При погодинній системі оплати праці, за якої заробітна плата визначається на основі фактично відпрацьованих годин, оцінка ефективності використання трудових ресурсів здійснюється шляхом аналізу робочого часу та визначення тривалості, необхідної для виконання конкретних завдань. Цей підхід дозволяє визначити рівень продуктивності використання робочого часу працівників та виявити потенційні резерви підвищення їх ефективності, зокрема шляхом оптимізації часу виконання робочих операцій. Натомість, при відрядній формі оплати праці, коли заробіток безпосередньо залежить від обсягу виконаних робіт або виробленої продукції, ефективність трудових ресурсів оцінюється через показники продуктивності праці. Така оцінка передбачає аналіз кількості виконаних завдань, обсягу виробництва, якості виконання та інших релевантних параметрів. Завдяки цьому можна комплексно оцінити ефективність використання трудових ресурсів та визначити можливості для їх подальшого вдосконалення.

При проведенні комплексного аналізу продуктивності праці необхідно враховувати декілька ключових факторів, що впливають на оцінку ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

По-перше, важливо визначити обсяг виробленої продукції або наданих послуг за певний період часу. Цей показник є базовим у вимірюванні результативності праці і може бути виражений у фізичних одиницях (наприклад, кількість виготовлених одиниць продукції, виконаних робіт або наданих послуг). У випадках, коли продукція є різнорідною за своєю природою або якістю, для більш коректної оцінки доцільно застосовувати вартісні показники, що дозволяють уніфікувати обсяги виробництва та порівнювати їх у грошовому еквіваленті. Це забезпечує більш точне відображення фактичного

внеску трудових ресурсів у виробничий процес і допомагає уникнути перекручень у порівнянні різних видів продукції чи послуг.

По-друге, слід ретельно проаналізувати витрати трудових ресурсів, які були залучені для досягнення вказаних виробничих результатів. До таких витрат належать не лише кількість працівників, але й тривалість їх робочого часу, яка може враховуватися в годинах або робочих днях. Важливо також брати до уваги якість використання робочого часу, наявність простоїв або інших факторів, що можуть знижувати продуктивність праці. Аналіз трудових ресурсів повинен включати оцінку їх кваліфікаційного рівня, професійної підготовки та відповідності виконуваних функцій, оскільки ці аспекти безпосередньо впливають на результативність виконаної роботи.

По-третє, для комплексної оцінки продуктивності праці необхідно обчислити коефіцієнт співвідношення обсягу виробленої продукції до витрат трудових ресурсів. Цей показник виступає в ролі інтегрального індикатора ефективності трудової діяльності, який відображає рівень результативності роботи персоналу підприємства. Розрахунок співвідношення дозволяє виявити, наскільки раціонально організований робочий процес, і служить основою для прийняття управлінських рішень щодо оптимізації використання трудових ресурсів. Зокрема, аналіз цього показника допомагає ідентифікувати резерви підвищення продуктивності, виявити проблемні ділянки в організації праці, а також спрямувати кадрову політику на максимальне розкриття потенціалу працівників.

Таким чином, всебічний аналіз продуктивності праці, який включає оцінку обсягів виробництва, використаних трудових ресурсів та їх співвідношення, є необхідною умовою для ефективного управління персоналом і забезпечення сталого розвитку підприємства в умовах конкурентного ринку.

Для всебічного аналізу впливу окремих факторів на динаміку продуктивності праці застосовується метод ланцюгових підстановок, що передбачає покрокове дослідження кожного чинника окремо. До основних факторів, які можуть впливати на зміну продуктивності, належать

удосконалення технологічних процесів, збільшення обсягів виробництва, зміни в чисельності працівників, а також трансформації у структурі робочого персоналу. Проведений аналіз свідчить, що позитивний вплив на зростання продуктивності праці здійснили, насамперед, збільшення кількості працюючих і розширення виробничих потужностей.

Метод ланцюгових підстановок дозволяє чітко визначити індивідуальний внесок кожного фактору, порівнюючи його вплив з базовим періодом. Для цього здійснюється послідовна заміна значень факторів у формулі розрахунку продуктивності, що дає змогу ізолювати ефект кожного з них. В результаті обчислюються спеціальні коефіцієнти впливу, які кількісно характеризують ступінь впливу окремих факторів на загальні зміни продуктивності праці. Такий підхід забезпечує глибоке розуміння причин динаміки продуктивності і слугує надійною основою для розробки ефективних управлінських рішень у сфері оптимізації використання трудових ресурсів.

У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”» застосовується виключно погодинна форма оплати праці, що зумовлює необхідність детального контролю за використанням фонду робочого часу (ФРЧ). Фонд робочого часу визначає загальну кількість робочих годин, доступних для відпрацювання всіма працівниками підприємства протягом певного періоду, найчастіше — місяця. ФРЧ виступає ключовим інструментом у системі управління персоналом, оскільки встановлює верхню межу робочих годин, що можуть бути використані працівниками, тим самим забезпечуючи баланс між максимальною завантаженістю та оптимальним розподілом робочого часу.

Оцінка ефективності використання фонду робочого часу здійснюється шляхом зіставлення фактично відпрацьованих годин працівниками з нормативними показниками, затвердженими у межах ФРЧ. Такий аналіз дозволяє виявити ступінь раціональності використання робочого часу, а також своєчасно визначити наявність як перевантаження, так і недовантаження персоналу, що може впливати на продуктивність праці та загальну ефективність роботи підприємства. Для проведення комплексного аналізу

необхідно зібрати достовірні дані про фактичний робочий час кожного працівника та порівняти їх із нормативними значеннями фонду робочого часу. Крім того, важливо дослідити відхилення від запланованих показників робочого часу для різних видів діяльності та оцінити їхній вплив на результати виробничої діяльності. Наступним кроком стане детальний аналіз продуктивності праці в ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Оцінка продуктивності праці
ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” за 2023-2024 рр.**

№	Показники	2023 рік	2024 рік	+ / –
1	Обсяг товарної продукції, (тис) грн.	318810	448068	129258
2	Середньомісячна чисельність працівників:	28	30	2
	в т.ч. робітників	23	25	2
3	Середня тривалість робочого дня (год)	7,8	7,7	-0,1
4	Середнє число днів роботи на 1 робітника	281	269	-12
5	Питома вага робітників в списку працюючих	78,3	83,3	5
6	Сер.-годинний виробіток робітника, грн.	6,3	8,7	2,3
7	Сер.-денний виробіток робітника, грн.	49,3	66,6	17,3
8	Середньорічний виробіток робітника, грн.	13861,3	17922,7	4061,4
9	Сер.-річний виробіток 1 сер.-спис. працюючого, грн.	11386,1	14935,6	3549,5

Джерело: самостійно розроблено автором.

Аналіз продуктивності праці на ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” за 2023–2024 рр. свідчить про позитивну динаміку основних виробничих показників. За цей період відбулося значне зростання обсягу товарної продукції – на 129 258 тис. грн., що відображає збільшення виробничих можливостей підприємства. Водночас спостерігається незначне збільшення середньомісячної чисельності

працівників, зокрема робітників, що може свідчити про розширення виробничої діяльності. Незважаючи на незначне скорочення середньої тривалості робочого дня та середньої кількості робочих днів на одного працівника, продуктивність праці зросла: середньогодинний, середньоденний та середньорічний виробіток одного робітника зафіксували суттєве підвищення.

Дані результати свідчать про ефективніше використання трудових ресурсів підприємства, покращення організації праці та зростання продуктивності. Зростання питомої ваги робітників у загальній чисельності працівників також позитивно впливає на виробничі показники. Загалом, проведений аналіз підтверджує ефективність управління персоналом у ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” та демонструє потенціал подальшого розвитку підприємства через оптимізацію трудових ресурсів і підвищення продуктивності праці.

Таким чином, підвищення рівня виробітку та загальної продуктивності праці є позитивною тенденцією для розвитку ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” і свідчить про ефективну реалізацію обраної кадрової стратегії та оптимізацію виробничих процесів. Водночас зберігається потенціал для подальшого покращення цих показників, зокрема шляхом удосконалення організації робочого часу та підвищення якості управлінських рішень. На досягнуті результати вплинула сукупність наступних чинників (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Обчислення впливу факторів на продуктивність праці
ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” за 2023-2024 рр.**

№	ПВ	Д	Т	СГВ	ПП	+/-
2023. рік	0,783	281	7,8	6,3	10811,9	
1 підст.	0,83	281	7,8	6,3	11460,9	649,0
2 підст.	0,833	269	7,8	6,3	11011,1	-449,8
3 підст.	0,833	269	7,7	6,3	10870,0	-141,2
4 підст.	0,833	269	7,7	8,7	15010,9	4140,9
Разом:	-	-	-	-	-	3549,5

Джерело: самостійно розроблено автором.

Таким чином, за результатами факторного аналізу, проведеного методом ланцюгових підстановок, встановлено, що серед ключових резервів підвищення продуктивності праці є збільшення середньої кількості відпрацьованих днів у році, а також подовження тривалості робочого дня. У цілому аналіз продемонстрував позитивну динаміку: у 2023-2024 рр. загальне зростання продуктивності праці на підприємстві склало 3549,5 одиниць, що свідчить про суттєве покращення організації трудових процесів і результативності управлінських дій. Перспективним напрямом подальшого підвищення ефективності є раціоналізація використання фонду робочого часу та вдосконалення внутрішніх механізмів організації праці, що дозволить забезпечити зростання продуктивності навіть за умов стабільного або зменшеного кадрового складу.

Графічне зображення впливу окремих факторів на зміну середньорічного виробітку одного працівника ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” у 2023–2024 рр. подано на рисунку 3.4.

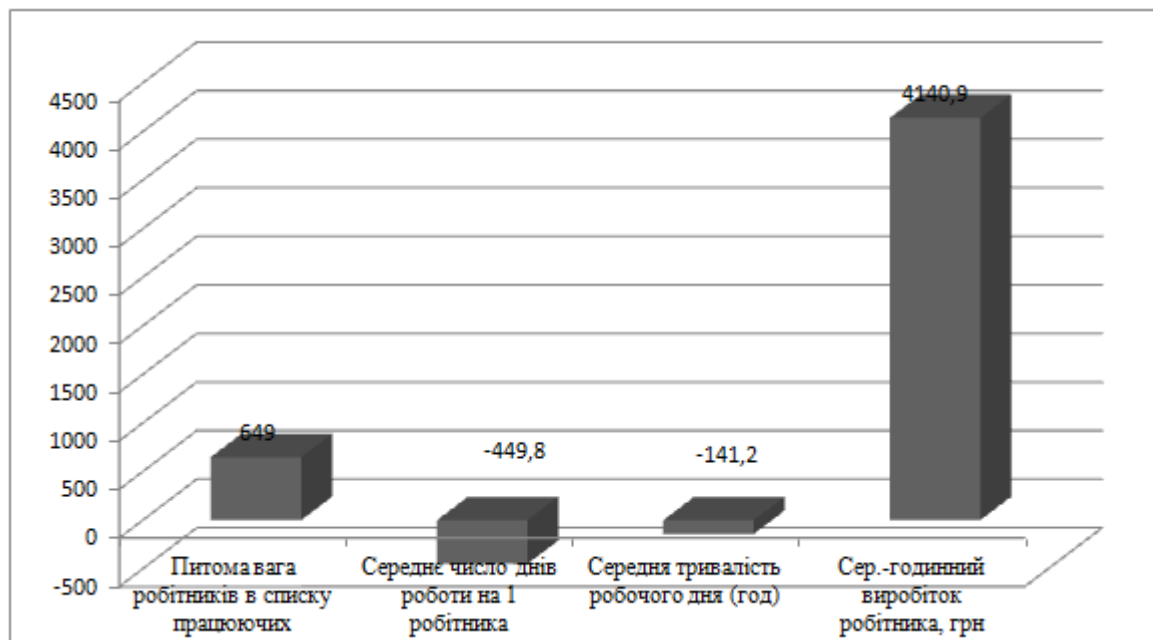


Рис. 3.4. Динаміка впливу основних факторів на середньорічний виробіток одного працівника ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” за 2023-2024 рр.

Джерело: самостійно розроблено автором.

Наступним етапом аналітичного дослідження є визначення впливу трудових факторів на зміну обсягу реалізованої продукції за допомогою методу абсолютних різниць. Такий підхід дозволяє кількісно оцінити внесок кожного окремого чинника у загальну зміну результативного показника. З метою оцінки ефективності використання фонду оплати праці доцільно здійснити розрахунок низки аналітичних показників, які характеризують взаємозв'язок між заробітними виплатами та результатами діяльності підприємства. Результати такого аналізу для ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” узагальнено у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

**Оцінка впливу трудових факторів на зміну обсягу реалізованої продукції
ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” за 2023-2024 рр.**

Показники	2023 рік	2024 рік	Відхилення
Обсяг реалізованої продукції (тис. грн.)	318810	448068	129258
Середньооблікова чисельність працюючих (чол.)	28	30	2
Середній виробіток продукції в розрахунку на одного працівника	11386,1	14935,6	3549,5

Джерело: самостійно розроблено автором.

З аналізу видно, що у звітному 2024 році обсяг реалізованої продукції збільшився на 129 258 тис. грн. Це зростання обумовлене дією двох основних груп факторів:

а) Зміна середньооблікової чисельності персоналу:

Розрахунок впливу здійснюється за формулою:

$$\Delta y_a = \Delta a \times b_0 = 2 \times 11\,286,1 = 22\,572,2 \text{ тис. грн.}$$

б) Зміна продуктивності праці:

Розрахунок впливу:

$$\Delta y_b = a_1 \times \Delta b = 30 \times 3\,549,5 = 106\,685,8 \text{ тис. грн.}$$

У підсумку загальний приріст обсягу реалізованої продукції становить:

$\Delta y = 22\,572,2 + 106\,685,8 = 129\,258$ тис. грн, що свідчить про позитивний внесок обох факторів у зростання результативності діяльності підприємства.

Аналіз впливу трудових факторів на зміну обсягу реалізованої продукції у ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” за 2023-2024 рр. свідчить про суттєве зростання результативності діяльності підприємства. Загальне збільшення обсягу реалізації склало 129 258 тис. грн, що зумовлено дією двох основних чинників: збільшенням середньооблікової чисельності працівників, внесок якого становив 22 572,2 тис. грн; зростанням середнього виробітку на одного працівника, що забезпечило приріст у розмірі 106 685,8 тис. грн.

Таким чином, основним драйвером зростання обсягів реалізації стала саме підвищена продуктивність праці, що свідчить про ефективність заходів, спрямованих на покращення організації праці, управління персоналом та використання трудового потенціалу. Також це вказує на наявність позитивної динаміки в кадровій політиці підприємства.

3.3. Шляхи підвищення ефективності використання фонду оплати праці підприємства

Рациональне та ефективне використання фонду оплати праці є однією з ключових умов забезпечення стійкого розвитку підприємства в умовах динамічного ринкового середовища. Від оптимальності структури й обґрунтованості витрат на оплату праці залежить рівень продуктивності персоналу, економічна ефективність діяльності підприємства та його конкурентоспроможність. З огляду на це, удосконалення механізмів формування та використання фонду оплати праці виступає важливим напрямом кадрової політики та стратегічного управління ресурсами підприємства.

Підвищення ефективності використання фонду оплати праці передбачає впровадження комплексу організаційно-економічних заходів, спрямованих на оптимізацію витрат, стимулювання результативної праці та забезпечення балансу між витратами роботодавця і матеріальною зацікавленістю

працівників. Серед таких заходів доцільно виокремити удосконалення системи преміювання, впровадження гнучких форм оплати праці, підвищення якості нормування праці, а також посилення контролю за використанням робочого часу. Застосування зазначених підходів дозволяє не лише зменшити непродуктивні витрати, але й забезпечити сталий розвиток підприємства шляхом ефективного використання трудового потенціалу.

У ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” є кілька способів для ефективності використання фонду оплати праці, серед яких можна виокремити такі (рис. 3.5):

- впровадження системи матеріального стимулювання, що заохочує підвищення продуктивності праці та якість виконання завдань;
- оптимізація чисельності та структури персоналу відповідно до виробничих потреб підприємства;
- удосконалення нормування праці з метою точного визначення трудових затрат на виконання конкретних робіт;
- впровадження сучасних інформаційних систем для обліку та контролю робочого часу працівників;
- організація системи навчання і підвищення кваліфікації працівників для забезпечення їх професійного зростання;
- розробка і впровадження гнучких графіків роботи для підвищення ефективності використання робочого часу;
- посилення контролю за дотриманням трудової дисципліни і зниженням простоїв на виробництві;
- використання показників ефективності праці як основи для прийняття управлінських рішень і мотивації персоналу.

Впровадження системи матеріального стимулювання, що заохочує підвищення продуктивності праці та якість виконання завдань. Одним із ключових інструментів підвищення ефективності використання фонду оплати праці є створення дієвої системи матеріального стимулювання. Така система має за мету не лише заохочувати працівників до збільшення продуктивності, але й формувати відповідальне ставлення до якості виконуваних завдань. Вона

може включати бонуси, премії, надбавки за високу продуктивність або за досягнення певних показників якості.

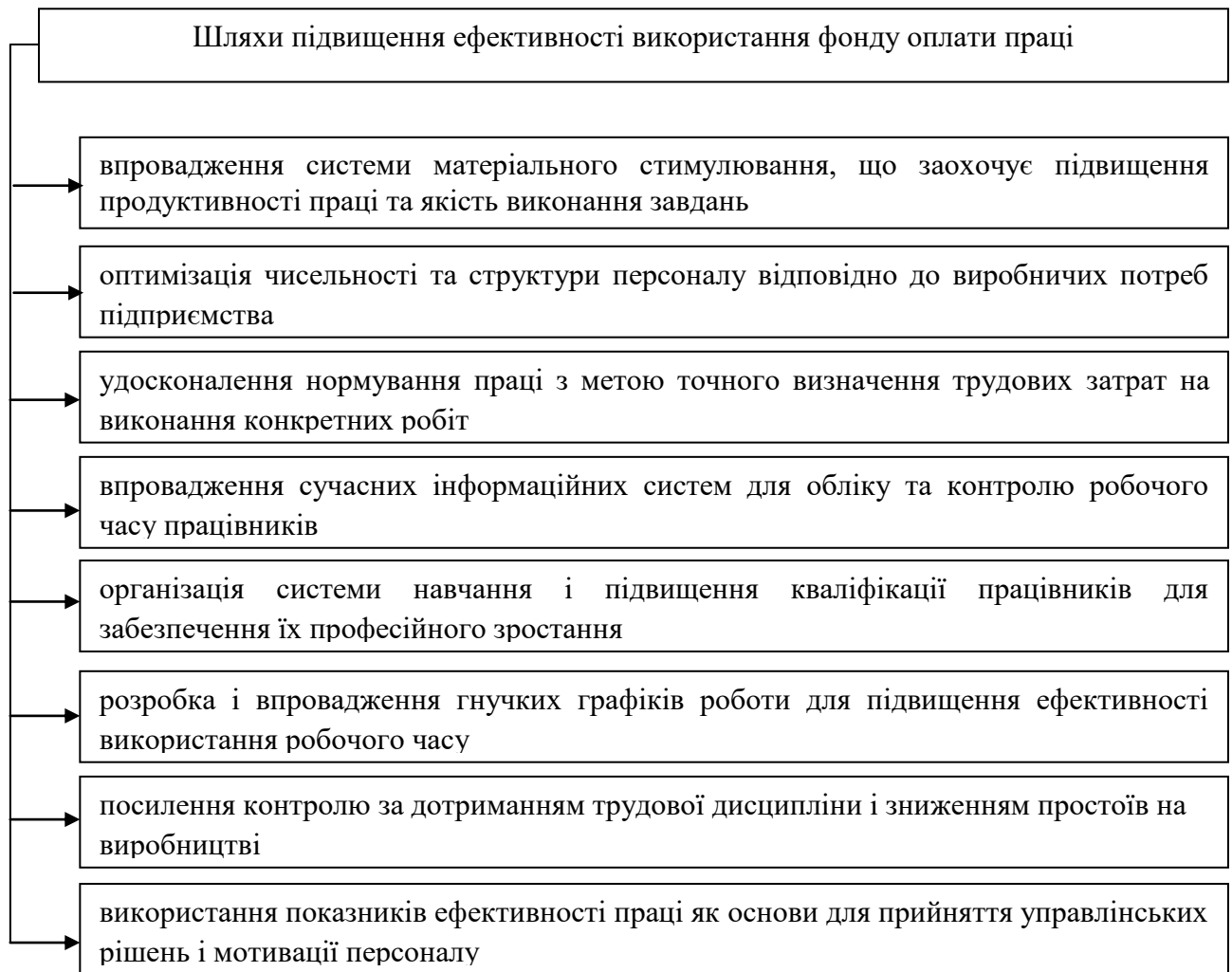


Рис. 3.5. Шляхи підвищення ефективності використання фонду оплати праці ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД”

Джерело: самостійно розроблено автором.

Впровадження стимулюючих механізмів дозволяє підвищити мотивацію персоналу, зменшити плинність кадрів та залучити працівників до активної участі в процесі покращення виробничих результатів [43, с. 58]. Важливо, щоб критерії оцінки результативності були прозорими та об’єктивними, що створює довіру між адміністрацією і працівниками, а також сприяє формуванню корпоративної культури, орієнтованої на досягнення спільних цілей.

Оптимізація чисельності та структури персоналу відповідно до виробничих потреб підприємства. Раціональна оптимізація чисельності персоналу є важливим кроком для підвищення ефективності використання фонду оплати праці. Вона полягає у визначенні оптимальної кількості працівників, яка забезпечує виконання виробничих завдань без надлишкових витрат. Аналіз структури персоналу дозволяє визначити дисбаланси у кількості фахівців різного рівня кваліфікації та здійснити відповідні коригування.

Крім того, оптимізація передбачає перегляд організаційної структури, що сприяє більш раціональному розподілу обов'язків і зменшенню дублювання функцій. Внаслідок цього підприємство може скоротити витрати на оплату праці, уникнути зайвих навантажень на персонал і підвищити загальну продуктивність, забезпечуючи ефективне використання людських ресурсів.

Удосконалення нормування праці з метою точного визначення трудових затрат на виконання конкретних робіт. Одним із ключових аспектів управління фондом оплати праці є чітке нормування праці, яке дозволяє адекватно планувати трудові витрати і уникати їх перевитрат. Удосконалення нормування включає розробку та впровадження сучасних методик визначення нормативів часу на виконання різних операцій, з урахуванням технічних, технологічних та організаційних умов виробництва.

Точне нормування дає можливість оцінити фактичну продуктивність праці та виявити резерви підвищення ефективності. Воно сприяє плануванню оптимального розподілу робочого часу, а також забезпечує обґрунтованість оплати праці за фактично виконану роботу, що підвищує мотивацію працівників і зменшує ризики неефективного використання трудових ресурсів.

Впровадження сучасних інформаційних систем для обліку та контролю робочого часу працівників. Інформаційні технології відіграють важливу роль у забезпеченні ефективного управління фондом оплати праці. Використання сучасних систем автоматизованого обліку робочого часу дозволяє отримувати достовірні та оперативні дані про фактично відпрацьований час кожним

працівником. Це сприяє зменшенню помилок і недобросовісного використання робочого часу.

Автоматизація обліку робочого часу дозволяє керівництву контролювати дотримання графіків роботи, запобігати простою та необґрунтованим затримкам. Також це створює умови для більш точного розрахунку заробітної плати і підвищення прозорості взаємовідносин між роботодавцем і працівниками, що сприяє підвищенню загальної дисципліни праці.

Організація системи навчання і підвищення кваліфікації працівників для забезпечення їх професійного зростання. Інвестиції в розвиток персоналу є важливим чинником підвищення продуктивності та ефективності використання фонду оплати праці. Організація системи безперервного навчання і підвищення кваліфікації дозволяє працівникам здобувати нові знання та навички, відповідати сучасним вимогам виробництва і адаптуватися до змін технологічних процесів [44, с. 85].

Підвищення кваліфікації позитивно впливає на якість виконуваної роботи, зменшує кількість помилок та браку, а також стимулює мотивацію досягати кращих результатів. Крім того, підготовка кадрового резерву забезпечує безперервність виробничих процесів і дозволяє ефективно планувати заміщення ключових посад, що сприяє стабільності і розвитку підприємства.

Розробка і впровадження гнучких графіків роботи для підвищення ефективності використання робочого часу. Гнучкі графіки роботи стають дедалі популярнішим інструментом управління персоналом, особливо в умовах динамічних змін виробничого середовища. Вони дозволяють краще враховувати індивідуальні потреби працівників, оптимізувати розподіл трудових ресурсів і знизити рівень стресу, пов'язаного з дотриманням жорсткого робочого графіку.

Впровадження таких графіків сприяє підвищенню задоволеності працівників, зменшенню кількості прогулів і запізнь, що безпосередньо впливає на зростання продуктивності. Крім того, гнучкість у плануванні

робочого часу допомагає підприємству оперативніше реагувати на зміну обсягів виробництва та сезонні коливання, підвищуючи загальну ефективність використання фонду оплати праці.

Посилення контролю за дотриманням трудової дисципліни і зниженням простоїв на виробництві. Дисципліна праці є основою ефективного функціонування будь-якого підприємства. Посилення контролю за дотриманням трудової дисципліни допомагає зменшити нецільове використання робочого часу, запобігти прогулам та знизити рівень простоїв, що безпосередньо впливає на продуктивність праці і економічні показники підприємства.

Контроль може здійснюватися як через адміністративні заходи, так і шляхом використання сучасних технологій моніторингу робочого процесу. Ефективний контроль стимулює працівників відповідально ставитися до своїх обов'язків, сприяє своєчасному виконанню завдань і зниженню виробничих втрат, що в підсумку позитивно позначається на ефективності використання фонду оплати праці.

Використання показників ефективності праці як основи для прийняття управлінських рішень і мотивації персоналу. Систематичний аналіз показників продуктивності та ефективності праці дозволяє керівництву підприємства приймати обґрунтовані управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Важливо розробити комплексну систему ключових індикаторів, які відображають реальний стан використання фонду оплати праці та дають змогу оперативно виявляти проблемні зони.

На основі цих показників можна коригувати стратегії управління персоналом, планувати навчання, стимулювати працівників через матеріальні та нематеріальні заохочення. Такий підхід сприяє формуванню прозорості і мотивуючої системи управління, що забезпечує підвищення продуктивності та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Рациональне та ефективне використання фонду оплати праці є одним із найважливіших аспектів сучасного управління підприємством, що має

безпосередній вплив на його фінансові результати та конкурентні позиції на ринку. У контексті стрімких змін ринкового середовища та підвищення вимог до продуктивності праці, підприємства повинні впроваджувати комплексні підходи до формування і розподілу фонду оплати праці, які враховують не лише економічні, а й соціальні аспекти. Це передбачає гнучке реагування на зміну зовнішніх та внутрішніх факторів, оптимізацію організаційних процесів і розвиток людського капіталу.

Важливо також підкреслити, що ефективність використання фонду оплати праці є не просто питанням скорочення витрат, а складним процесом збалансування інтересів підприємства та працівників. Створення мотиваційного середовища, підтримка професійного розвитку персоналу, впровадження інноваційних підходів до планування і контролю робочого часу є ключовими факторами забезпечення стабільного росту продуктивності та поліпшення якості виробничих показників [45, с. 18]. Лише комплексне поєднання цих заходів дозволяє досягти максимального ефекту від інвестицій у фонд оплати праці, підвищити лояльність працівників і створити умови для довгострокового розвитку підприємства.

Сучасні умови господарювання диктують необхідність постійного вдосконалення системи управління фондом оплати праці з урахуванням новітніх технологічних рішень та соціально-економічних тенденцій. Інтеграція цифрових технологій, таких як автоматизовані системи обліку робочого часу, аналітичні платформи для оцінки продуктивності та інструменти бізнес-аналітики, значно підвищує прозорість процесів та дає можливість оперативно реагувати на зміни в організації праці. Такий підхід сприяє підвищенню точності розрахунків і зменшенню адміністративних витрат, що в кінцевому результаті позитивно впливає на загальну ефективність використання фонду оплати праці.

Не менш важливим аспектом є врахування соціальної відповідальності підприємства у формуванні політики оплати праці. Забезпечення справедливих і конкурентоспроможних умов праці, створення комфортного робочого

середовища, підтримка балансу між професійним та особистим життям працівників мають вагоме значення для збереження кадрового потенціалу та підвищення рівня залученості персоналу. Такий комплексний підхід не лише підвищує мотивацію працівників, але й формує позитивний імідж підприємства, що є важливим фактором для довгострокового успіху на ринку.

Висновок до розділу 3

Аналіз структури та руху трудових ресурсів на підприємстві ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” за 2023-2024 рр. виявив позитивну тенденцію зростання чисельності працівників, зокрема збільшення робітничого складу, що свідчить про посилення виробничих підрозділів і сприяє підвищенню продуктивності праці. При цьому адміністративний персонал залишився стабільним, що вказує на збереження організаційної структури управління. Водночас аналіз руху кадрів показав помірну динаміку прийому і вибуття працівників, з незначним зростанням плинності кадрів, що підкреслює необхідність удосконалення кадрової політики та мотиваційних заходів для забезпечення стабільності трудового колективу й підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Проведений аналіз ефективності використання фонду оплати праці в ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” підтверджує позитивну динаміку продуктивності праці та раціональне управління трудовими ресурсами, що сприяє зростанню обсягів виробництва і реалізації продукції. Основними чинниками підвищення результативності стали збільшення продуктивності праці та оптимізація використання робочого часу, що відображає ефективність кадрової політики підприємства і створює передумови для подальшого розвитку через вдосконалення організації праці і системи оплати. Такий системний підхід забезпечує баланс між витратами на оплату праці та економічними результатами, що є ключовим для конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Раціональне і системне підвищення ефективності використання фонду оплати праці є важливим чинником забезпечення сталого розвитку підприємства та підвищення його конкурентоспроможності. Впровадження комплексних заходів – від удосконалення системи матеріального стимулювання і оптимізації чисельності персоналу до застосування сучасних інформаційних технологій і гнучких форм організації праці – дозволяє не лише зменшити

непродуктивні витрати, а й стимулювати мотивацію працівників, підвищувати їх продуктивність і якість виконання завдань. Такий збалансований підхід, що враховує як економічні, так і соціальні аспекти, сприяє формуванню ефективної системи управління трудовими ресурсами, що є запорукою довгострокового успіху підприємства в умовах динамічного ринку.

ВИСНОВОК

Дослідження особливостей організації і методики обліку розрахунків з оплати праці та аналіз фонду оплати праці ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” дало можливість зробити ряд наступних узагальнень:

1. Розрахунки з оплати праці на підприємстві є одним із ключових аспектів його фінансово-економічної діяльності, оскільки вони не лише забезпечують працівників належною винагородою за виконану роботу, але й сприяють підвищенню їх продуктивності та мотивації. Рационально побудована система оплати праці дозволяє підприємству залучати та утримувати висококваліфіковані кадри, ефективно контролювати витрати на робочу силу, а також дотримуватися законодавчих вимог щодо мінімальної заробітної плати та соціальних гарантій. Крім того, ефективна організація розрахунків з оплатою праці сприяє фінансовій стабільності підприємства та забезпечує належний контроль над грошовими потоками.

2. Форми та системи оплати праці є важливими складовими, що визначають ефективність трудових відносин і фінансову стійкість організації. Вони впливають на мотиваційний рівень працівників, їх продуктивність та залученість до виробничих процесів. Правильне впровадження та застосування різноманітних форм і систем оплати праці забезпечує баланс між інтересами працівників і роботодавців, а також сприяє дотриманню законодавчих норм і соціальних гарантій.

3. Нормативно-методичне забезпечення розрахунків з оплати праці виступає важливим інструментом регулювання трудових відносин та фінансової дисципліни на підприємстві. Дані акти включають комплекс законодавчих актів, таких як Кодекс законів про працю, відповідні закони щодо оплати праці та соціальних гарантій, а також методичні рекомендації, які регламентують порядок нарахування, обліку та контролю заробітної плати. Така нормативна база забезпечує захист прав працівників, своєчасність виплат, а також сприяє ефективному управлінню витратами на оплату праці, при цьому

гарантує відповідність вимогам державного законодавства та податкового регулювання.

4. Організація розрахунків з оплати праці в ТОВ «АРДОР-ТРЕЙД» ґрунтується на чітко структурованій системі документального оформлення, що повністю відповідає вимогам чинного трудового, податкового та бухгалтерського законодавства України. Використання типових форм первинної документації, своєчасність їх заповнення та суворе дотримання встановлених процедур забезпечують прозорість трудових відносин, ефективність внутрішнього контролю, зниження ризиків фінансових порушень і достовірність облікової інформації. Отже, удосконалена система обліку оплати праці виступає важливою складовою управлінської діяльності підприємства, що сприяє стабільному розвитку, підвищенню продуктивності праці та зміцненню конкурентних позицій ТОВ «АРДОР-ТРЕЙД» на ринку.

5. У ТОВ «АРДОР-ТРЕЙД» забезпечено системне і комплексне ведення обліку розрахунків з оплати праці, що гарантує достовірність і повноту відображення нарахувань, утримань та виплат працівникам. Забезпечення взаємозв'язку аналітичного та синтетичного обліку, застосування відповідних субрахунків та належне документальне оформлення дозволяють здійснювати контроль трудових витрат як на рівні окремих працівників, так і підприємства в цілому. Такий підхід відповідає законодавчим вимогам, забезпечує соціальний захист працівників і створює надійну основу для формування прозорої фінансової звітності та прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

6. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві є важливою передумовою забезпечення точності, своєчасності та прозорості фінансової інформації. Комплексний підхід, що передбачає автоматизацію процесів, вдосконалення аналітичного обліку, оптимізацію кадрового документообігу та підвищення кваліфікації персоналу, створює надійну базу для ефективного управління трудовими ресурсами та фінансовими витратами. Впровадження зазначених заходів не лише знижує ризики помилок і

порушень законодавства, а й сприяє підвищенню мотивації працівників і зміцненню конкурентних позицій підприємства на ринку.

7. Аналіз структури та динаміки руху трудових ресурсів на підприємстві ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” за період 2023-2024 рр. свідчить про позитивну тенденцію збільшення чисельності персоналу, зокрема розширення робітничого складу, що свідчить про посилення виробничих підрозділів і сприяє підвищенню продуктивності праці. Одночасно чисельність адміністративного персоналу залишалась стабільною, що вказує на збереження усталеної організаційної структури управління. Аналіз руху кадрів засвідчує помірну активність прийому та звільнення працівників із незначним зростанням рівня плинності кадрів, що обумовлює необхідність удосконалення кадрової політики та мотиваційних механізмів з метою забезпечення стабільності трудового колективу та підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

8. Дослідження ефективності використання фонду оплати праці в ТОВ “АРДОР-ТРЕЙД” підтверджує позитивну динаміку зростання продуктивності праці та раціональне управління трудовими ресурсами, що сприяє збільшенню обсягів виробництва та реалізації продукції. Основними факторами підвищення результативності є зростання продуктивності праці та оптимізація робочого часу, що відображає ефективність кадрової політики підприємства і створює умови для подальшого розвитку шляхом вдосконалення організації праці та системи оплати праці. Такий комплексний підхід забезпечує збалансованість між витратами на оплату праці та економічними результатами, що є визначальним для конкурентоспроможності підприємства на ринку.

9. Раціональне і системне підвищення ефективності використання фонду оплати праці виступає ключовим чинником забезпечення сталого розвитку підприємства та підвищення його конкурентних переваг. Впровадження комплексних заходів – від удосконалення системи матеріального стимулювання та оптимізації чисельності персоналу до застосування сучасних інформаційних технологій і гнучких форм організації праці – дозволяє не лише знизити

непродуктивні витрати, але й підвищити мотивацію працівників, їх продуктивність і якість виконання виробничих завдань. Такий збалансований підхід, що враховує економічні й соціальні аспекти, сприяє формуванню ефективної системи управління трудовими ресурсами, яка є запорукою довгострокового успіху підприємства в умовах динамічного ринкового середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балан О. Д. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. Агросвіт. 2018. №10. С. 22-26.
2. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95–ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/>.
3. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник для студентів спеціальності “Облік і аудит” вищих навчальних закладів. Житомир: Рута, 2016. 832 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: Знання, 2015. 390 с.
5. Тимош І. М. Економіка праці. Тернопіль: Астон, 2015. 347 с.
6. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. Економічний вісник університету: зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Г. Сковороди. 2014. №15/1. С. 187–190.
7. Дошак М.В., Іляш О.І. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами. Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. Львів : РВВ НЛТУ України. 2007. Вип. 17.4. С. 165-168.
8. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 300 с.
9. Іванчук Н.В. Теоретичні засади оцінки фонду оплати праці підприємства. Наукові записки. Серія: Економіка. 2009. Вип.12. С. 30–38.
10. Пищуліна О.М. “Інституціональні пастки” функціонування ринку праці в Україні. Стратегічні пріоритети. 2009. № 4. С. 140-147.
11. Крамар О.М. Облік оплати праці: проблеми та напрями удосконалення системи облікового забезпечення управління персоналом підприємства.

Львівський науковий форум. Теоретичні та практичні аспекти розвитку науки та освіти (частина II): матеріали Міжнародної науково–практичної конференції (22–23 січня 2020 року). Львів, 2020. С. 11–13.

12. Податковий кодекс України № 2146-VIII від 07.09.2017 – VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

13. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. Стратегічні пріоритети. 2016. № 4. С. 140–147.

14. Гамова О. В. Заробітна плата як економічна категорія. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2017. №3. С.60 -64.

15. Калина А. В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Формування ринкових відносин в Україні. 2018. № 4 (23). С. 81-85.

16. Харун О. А. Мотиваційні особливості встановлення форм і систем оплати праці на підприємствах. Харків: Вісник ХНУ, 2016. №1. т.2. С. 84-87.

17. Шара Є. Ю. Прибуток як економічна та обліково-аналітична категорія. Зб. наук. праць УФЕІ “Науковий вісник”. 2015. № 1. С. 120–125.

18. Горицька Н. Виплата заробітної плати: строки і відповідальність. Заробітна плата. 2016. № 3. С. 18–24.

19. Ткаченко Н. Узагальнення методичних підходів до організації обліку оплати. К.: Україна аспекти праці. 2015. № 5. С. 31–39.

20. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. К.: КНЕУ, 2016. 251 с.

21. Сирцева С. В. Проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам в сучасних умовах. Вісник Причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу. Миколаїв. 2017. С. 133.

22. Закаблук Г. О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючим механізмами. Економіка та підприємство. 2017. № 2 (71). С. 109–114.

23. Кравченко М. А. Теоретичні та методологічні основи сучасних наукових підходів до побудови фонду оплати праці. Вісник Національного університету державної податкової служби України. 2015. № 1. С. 250–256.

24. Гамова О. В. Сучасні підходи до організації оплати праці на промислових підприємствах України. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. № 3. Т. 1. С. 202-205.

25. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

26. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

27. Закон України “Про відпустки” від 17.05.2016 № 1366-VIII– ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

28. Закони України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” від 08.07.2010 р. № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

29. НП(С)БО 26 “Виплати працівникам” від 28 жовтня 2003 року № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>

30. Островерха Р. Е. Організація обліку : навч. посіб. Київ, 2012. 568 с.

31. Демченко М. М. Контроль виплат працівникам підприємства. Молодий вчений. 2016. № 3 (30). URL: <http://molodyvcheny.in.ua/ru/archive/30>.

32. Король Г. О., Ізвекова І. М., Ясногор О. О. Сутність поняття «облікова політика» та методичні підходи до його формування в умовах підприємства. Економіка і суспільство. 2017. Випуск 8. С. 780-784.

33. Гільorme Т. В. Бутильська А. С. Удосконалення організаційно-методичного забезпечення обліку виплат працівникам підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки, 2017. № 17. С.801-805.

34. Воськало Н.М., Воськало В.І. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. Східна Європа:Економіка ,бізнес та управління. 2018. № 2. С.239-241.

35. Баланюк І., Кузьмін Т., Шкромиди В., Гнатюк Т., Рига Б. Методологія аутсорсингу з обліку і внутрішнього аудиту у системі управління витратами та грантовою діяльністю закладів. Сталій розвиток економіки. 2025. 2 (53). С. 56-61.
36. Дробязко С.І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. Економіка та держава. 2020. №1. С.4-7.
37. Жук В.М. Розвиток регулювання бухгалтерського обліку в Україні. Журнал «Агросвіт» Дніпровського державного аграрно-економічного університету. 2019. №16. С. 29-32.
38. Подмешальська Ю.В. Удосконалення організації обліку заробітної плати. Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід. 2020. №1. С.59-61.
39. Проскурович О.В., Хом'як І.В. Аналіз продуктивності праці промислового підприємства. Молодий вчений. 2015. № 2 . С. 18–22.
40. Мироненко Т.В., Савченко А.М. Організаційно-інформаційна модель аналізу розрахунків з персоналом. Сучасний стан, проблемні аспекти та напрямки вдосконалення. Економічна наука. 2019. №2. С. 84-92.
41. Болюх М. А., Горбатюк М. І. Економічний аналіз: навч. посібн. К.: КНЕУ, 2001. 540 с.
42. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання : підручник. Тернопіль : Економічна думка, 2004. 416 с.
43. Мних Є. В. Економічний аналіз: навч. посібник. Львів: Україна, 2016. 144 с.
44. Савченко А.М., Мироненко Т.В, Романченко І.О. Організаційно-інформаційна модель аналізу розрахунків з персоналом: сучасний стан, проблемні аспекти, та напрями вдосконалення. Економічна наука. 2019. № 11. С.84-87.
45. Коваленко О. В., Привалова К. В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Вісник Запорізька державна інженерна академія. 2014. с. 51.

Додаток А

Додаток 1
до стандартизованих показників сукупного сукупного обліку з
«Звітності» за фінансової звітності

Підприємство **ТОВ "АРДОР-ТРЕЙД"**
Територія **51901, обл. Дніпропетровська, м. Кам'янське, вул. Широка, 111**
Організаційно-правова форма господарювання **Товариство з обмеженою відповідальністю**
Вид економічної діяльності **Діяльність посередників у торгівлі деревною, будівельними матеріалами та санітарно-технічними виробами**
Середня кількість працівників¹ **30**
Адреса, телефон **51901, обл. Дніпропетровська, м. Кам'янське, вул. Широка, 111**
Орієнтація виміру **тис. грн. без десятичного знака**
Складено (зробити позначку «х» у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

Дата (рік, місяць, число)
за СДРІОУ
за КОАТУУ
за КОПФІ
за КВЕД

КОДИ	
2024	01 01
41558784	
1210136900	
240	
46.13	

	V
--	---

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31.12. 2023 р.**

Форма № 1

Код за ДКУД

1801001

Актив	Код рядка	на 31 грудня звітного періоду	на 31 грудня звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	0	0
первісна вартість	1001	19	19
накопичена амортизація	1002	19	19
Незавершені капітальні інвестиції	1005	26	21
Основні засоби	1010	1554	1705
первісна вартість	1011	13531	14078
знос	1012	11977	12373
Інвестиційна нерухомість	1015		
Довгострокові біологічні активи	1020		
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	40	10
інші фінансові інвестиції	1035		
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040		
Відстрочені податкові активи	1045		
Інші необоротні активи	1090		880
Усього за розділом I	1095	1620	2616
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	52056	65937
Виробничі запаси	1101	1017	1135
Незавершене виробництво	1102		
Готова продукція	1103		
Товари	1104	46405	64802
Поточні біологічні активи	1110		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	20339	21815
первісна вартість	1126		
резерв сумнівних боргів	1127		
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	342	567
з бюджетом	1135	2644	2372
у тому числі з податку на прибуток	1136	747	385
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	29708	31256
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	2532	2433
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	-69	136
Готівка	1166	-124	47
Рахунки в банках	1167	43	76
Витрати майбутніх періодів	1170	-95	-92
Інші оборотні активи	1190	107	264

Продовження дод. А

Усього за розділом II	1195	107564	124688
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	109184	127304

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	6820	6820
Капітал у дооцінках	1405		
Додатковий капітал	1410	16620	16620
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	7154	16729
Неоплачений капітал	1425		
Вилучений капітал	1430		
Усього за розділом I	1495	30594	40169
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515		
Довгострокові забезпечення	1520		
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Усього за розділом II	1595		
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	264	26751
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	42114	20706
розрахунками з бюджетом	1620	1	6
у тому числі з податку на прибуток	1621		
розрахунками зі страхування	1625		8
розрахунками з оплати праці	1630	222	298
за одержаними авансами	1635	313	417
із внутрішніх розрахунків	1645	33456	38095
Поточні забезпечення	1660	1276	626
Доходи майбутніх періодів	1665	-108	-33
Інші поточні зобов'язання	1690	1052	261
Усього за розділом III	1695	78590	87135
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1700		
	1900	109184	127304

Керівник

Головний бухгалтер



Продовження дод. А

Підприємство ТОВ "АРДОР-ТРЕЙД"

(на вирахунок)

Дата (рік, місяць, число)
за СДРПЮУ

КОД		
2024	01	01
41558784		

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2023 р.**

Форма N 2 Кол за ДКУД

1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	448068	318810
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(331972)	(-223390)
Валовий:			
прибуток	2090	116096	95420
збиток	2095	()	()
Інші операційні доходи	2120	407	343
Адміністративні витрати	2130	(4619)	(4032)
Витрати на збут	2150	(89448)	(71630)
Інші операційні витрати	2180	(4127)	(6745)
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	18309	13356
збиток	2195	()	()
Дохід від участі в капіталі	2200	64	57
Інші фінансові доходи	2220	46	33
Інші доходи	2240	3	
Фінансові витрати	2250	(5347)	(4193)
Втрати від участі в капіталі	2255	()	()
Інші витрати	2270	(29)	(8)
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	13046	9245
збиток	2295	()	()
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	2682	2892
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	10364	6353
збиток	2355	()	()

Продовження дод. А

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	10364	6353

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	10617	8724
Витрати на оплату праці	2505	49232	40005
Відрахування на соціальні заходи	2510	6973	5552
Амортизація	2515	794	497
Інші операційні витрати	2520	30552	27642
Разом	2550	98168	82420

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600		
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610		
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615		
Дивіденди на одну просту акцію	2650		

Керівник
Головний бухгалтер

