

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на здобуття освітнього рівня магістр

на тему:

**“Організаційна модель обліку та аналізу оплати праці і розрахунків
з органами соціального страхування”**

Виконав: студент 2 курсу, групи ОО(з)-М2

Спеціальності 071 “Облік і оподаткування”

Ярчук Володимир Андрійович

Керівник: к.е.н., доц. Шкроміда Н. Я.

Рецензент: д.е.н., проф. Щур Р. І.

Івано-Франківськ – 2022 р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Інститут, факультет Економічний
Кафедра Обліку і оподаткування
Освітній рівень Магістр
Спеціальність 071 “Облік і оподаткування”

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____
(підпис)

Баланюк І.Ф.

(прізвище, ініціали)

“11” жовтня 2021 р.

**З А В Д А Н Н Я
НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

Ярчуку Володимирі Андрійовичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи “Організаційна модель обліку та аналізу оплати праці і розрахунків з органами соціального страхування”; керівник роботи к.е.н., доцент кафедри обліку і оподаткування Шкромиди Н. Я.

2. Строк подання студентом роботи 02.11.2022 р.

3. Вихідні дані до роботи: Фінансова звітність ТОВ «ЦУКОР ГРУП» (ф. №1-м Баланс та ф. №2-м Звіт про фінансові результати) за 2019-2021 рр., нормативно-правові акти, літературні джерела.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): економічний зміст «оплати праці»: сучасний вимір; форми та системи оплати праці у вітчизняному законодавстві; український і зарубіжний досвід соціального страхування: порівняльний аналіз; особливості організації обліку розрахунків за виплатами працівникам; методичні основи синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці і соціальним страхуванням на підприємстві; порядок формування та подання звітності з оплати праці на

підприємстві; оцінка забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства; аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства; шляхи реалізації корпоративної політики забезпечення мотивації праці.

5. Перелік графічного матеріалу: розрахункові та текстові таблиці, рисунки.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
РОЗДІЛ 1	к.е.н., доц. Шкроміда Н. Я.		
РОЗДІЛ 2	к.е.н., доц. Шкроміда Н. Я.		
РОЗДІЛ 3	к.е.н., доц. Шкроміда Н. Я.		

7. Дата видачі завдання 14.10.2021 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Теоретичні аспекти організації обліку та аналізу оплати праці і розрахунків за соціальним страхуванням	17.03.2022 р.	Виконано
2	Організаційна модель обліку розрахунків з оплати праці і соціальним страхуванням на ТОВ «ЦУКОР ГРУП»	27.05.2022 р.	Виконано

3	Аналіз наявності та ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «ЦУКОР ГРУП»	12.10.2022 р.	Виконано
---	--	---------------	----------

Студент _____ Ярчук В. А.

Керівник роботи _____ Шкроміда Н. Я.



Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

ВІДГУК

наукового керівника, кандидата економічних наук, доцента

Шкромиди Надії Ярославівни на магістерську роботу

студента Ярчука Володимира Андрійовича

на тему:

“Організаційна модель обліку та аналізу оплати праці і розрахунків з органами соціального страхування”

Актуальність теми. В умовах ринкових відносин для забезпечення стабільності бізнесу та подальшого розвитку підприємствам необхідно постійно аналізувати ефективність забезпечення та використання трудових ресурсів, оптимізувати облік заробітної плати, впроваджувати ефективні моделі мотивування працівників. Для успішного ведення діяльності суб'єктам господарювання необхідно чітко та достовірно облікувати витрати на оплату праці, здійснювати різного виду аналіз трудових ресурсів та впроваджувати контроль по розрахунках з оплати праці. Це зумовлює актуальність теми дослідження та її зміст.

Дипломна робота виконана відповідно до мети та завдань на основі використання матеріалів діяльності ТОВ «ЦУКОР-ГРУП» за 2019-2021 рр.

Метою роботи є дослідження, узагальнення та обґрунтування особливостей організації і методики обліку та аналізу розрахунків з оплати праці і соціальним страхування.

Об'єктом дослідження є фінансово-господарська діяльність ТОВ «ЦУКОР-ГРУП» в частині обліку і аналізу розрахунків з оплати праці та соціальним страхуванням.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, організаційно-методичних та практичних особливостей обліку та аналізу розрахунків з оплати праці та соціальним страхуванням.

У першому розділі роботи проведено дослідження сутності та значення оплати праці у діяльності суб'єкта господарювання, її нормативно-правове регулювання за формами і видами оплати праці, здійснено порівняння систем соціального страхування у різних країнах світу.

У другому розділі дипломної роботи викладено особливості організації обліку розрахунків за виплатами працівникам, методичні основи синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці і соціальним страхуванням на підприємстві та порядок формування та подання звітності з оплати праці.

У третьому розділі роботи обґрунтовано необхідність впровадження корпоративної політики із забезпечення мотивації праці, проведено аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства та здійснено оцінку забезпеченості, складу та руху на досліджуваному підприємстві «ЦУКОР-ГРУП».

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення роботи доведені до прикладних рекомендацій і можуть бути впроваджені в діяльність ТОВ «ЦУКОР ГРУП».

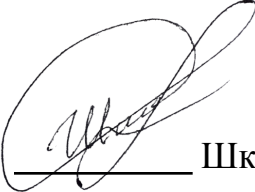
Загальний висновок. Магістерська робота Ярчука Володимира Андрійовича на тему «Організаційна модель обліку та аналізу оплати праці і розрахунків з органами соціального страхування» є завершеним, самостійно проведеним науковим дослідженням, за змістом та оформленням відповідає вимогам МОН України, а її автор заслуговує на присвоєння кваліфікації бухгалтер-економіст, професіонал з обліку, оподаткування та аудиту за освітнім рівнем “Магістр” спеціальності 071 “Облік і оподаткування”.

За результатами проходження науково-дослідницької практики та оцінювання якості підготовки дипломної роботи за освітнім рівнем “Магістр”, студент рекомендується до захисту з оцінкою “відмінно”.

Науковий керівник

кандидат економічних наук,

доцент кафедри обліку і оподаткування



Шкроміда Н. Я.

“25” листопада 2022р.

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра обліку і оподаткування

РЕЦЕНЗІЯ НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ

магістра другого курсу, групи ОО(з)-М2 Ярчука Володимира Андрійовича

на тему:

“Організаційна модель обліку та аналізу оплати праці і розрахунків з органами соціального страхування”

Актуальність теми. Одним із найважливіших облікових процесів, які відбуваються під час проведення господарської діяльності є процес нарахування, відображення та сплати заробітної праці працівникам підприємства. Це одна з найважливіших і складних ділянок роботи, що займає центральне місце у системі обліку на підприємстві. Заробітна плата перебуває в центрі уваги різних зацікавлених сторін – найманих працівників, власників, контролюючих органів, профспілок, державних структур. Для кожної зі сторін значення заробітної плати оцінюється по-різному, але її нарахування та утримання зачіпає інтереси всіх. Це зумовлює актуальність теми роботи, яка рецензується, та її зміст.

Якість проведеного аналізу проблеми полягає у обґрунтуванні теоретичних та методичних аспектів проведення розрахунків з оплати праці і соціальним страхуванням та відображення їх в обліку.

Результати дослідження викладені у логічній послідовності, поставлені мета і завдання у роботі є розглянутими та завершеними конкретними висновками та рекомендаціями, які мають практичну цінність та можуть бути реалізовані у діяльності підприємства.

Практична цінність висновків і рекомендацій полягає в тому, що отримані

результати можуть бути використані у фінансово-господарській діяльності ТОВ «ЦУКОР ГРУП», а отже є реальними.

Недоліки. Слід відмітити, що у роботі в недостатній кількості посилання на літературні джерела, зокрема іноземні.

Загальний висновок. Магістерська робота Ярчука Володимира Андрійовича на тему «Організаційна модель обліку та аналізу оплати праці і розрахунків з органами соціального страхування» є завершеним, самостійно проведеним науковим дослідженням, за змістом та оформленням відповідає вимогам МОН України, а її автор заслуговує на присвоєння кваліфікації бухгалтер-економіст, професіонал з обліку, оподаткування та аудиту за освітнім рівнем “Магістр” спеціальності 071 “Облік і оподаткування”.

Рецензент

доктор економічних наук,
професор кафедри фінансів

Щур Р. І.

“25” листопада 2022р.

Товариство з обмеженою відповідальністю “ЦУКОР ГРУП”
проїзд Крива Липа 3, м. Львів, Львівська обл., Код ЄДРПОУ 42795904
Телефон 380 97 337 9356 E-mail: cukor.group@gmail.com.

“05” листопада 2022 р. № 13

Державній екзаменаційній комісії
з присвоєння кваліфікації бухгалтер-економіст, професіонал з обліку,
оподаткування та аудиту
за освітнім рівнем “Магістр” спеціальності 071 “Облік і оподаткування”
Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника

РЕЦЕНЗІЯ НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ

магістра другого курсу групи ОО(з)-М2

Ярчука Володимира Андрійовича

на тему:

“Організаційна модель обліку та аналізу оплати праці і розрахунків з органами
соціального страхування”

Актуальність теми. Головною метою діяльності кожного товариства є одержання та максимізація прибутку, тому необхідно більш ретельно та кваліфіковано підходити до формування його складників – особливу увагу необхідно приділити елементу витрат по заробітній платі, так як особливості обліку, нарахування, визначення сум податків та зборів у складнюють цей процес, що можуть у значній мірі викривити фінансові результати діяльності підприємства.

Самостійні розробки і пропозиції автора. У науковому дослідженні автор запропонував конкретні пропозиції щодо покращення обліку розрахунків по оплаті праці; шляхи мотивації працівників у системі управління підприємством.

Практичне значення роботи. Застосування внесених пропозицій та рекомендацій дозволить поліпшити організаційні особливості обліку з оплати праці.

Недоліки. Суттєвих недоліків робота не містить.

Загальний висновок. Дипломна робота Ярчука Володимира Андрійовича на тему: “Організаційна модель обліку та аналізу оплати праці і розрахунків з органами соціального страхування” виконана відповідно до вимог такого виду наукових робіт, за змістом та оформленням відповідає вимогам МОН України, а її автор заслуговує на присвоєння кваліфікації бухгалтер-економіст, професіонал з обліку, оподаткування та аудиту за освітнім рівнем “Магістр” спеціальності 071 “Облік і оподаткування”.

Головний бухгалтер
(ТОВ “ЦУКОР ГРУП”)

Красота М.І.

5 листопада 2022 р.



РЕФЕРАТ

Дипломна робота містить 87 сторінки, 25 таблиць, 8 рисунків, 2 додатків, список літератури з 54 найменувань.

Предметом дослідження є комплекс теоретичних, організаційних, методичних і практичних особливостей обліку та аналізу розрахунків із заробітної плати та соціального страхування.

Об'єктом дослідження є фінансово-господарська діяльність ТОВ «ЦУКОР ГРУП» в частині обліку та аналізу розрахунків за заробітною платою та соціальним страхуванням.

Метою роботи є дослідження, узагальнення та обґрунтування особливостей організації і методики обліку та аналізу розрахунків з оплати праці і соціальним страхування.

Завдання дослідження є: дослідити економічну сутність і значення оплати праці; проаналізувати нормативно-правову базу обліку у розрізі систем і форм оплати праці; порівняти досвід України щодо впровадження системи соціального страхування з іншими країнами; дослідити особливості організації обліку розрахунків з оплати праці на досліджуваному; узагальнити особливості синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці та розрахунків за соціальним страхуванням; охарактеризувати відображення показників оплати праці у звітності підприємства; провести оцінку забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства; провести аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства; встановити шляхи мотивації працівників на підприємстві.

За результатами дослідження було розкрито особливості організації обліку та аналізу оплати праці та здійснено порівняльний аналіз моделей соціального страхування.

Одержані результати можуть бути використані при формуванні подальшої

стратегії розвитку ТОВ “ЦУКОР ГРУП” у сучасних умовах діяльності.

Рік виконання дипломної роботи 2021-2022 р.

Рік захисту роботи 22.12.2022 р.

Товариство з обмеженою відповідальністю “ЦУКОР ГРУП”
проїзд Крива Липа 3, м. Львів, Львівська обл., Код ЄДРПОУ 42795904
Телефон 380 97 337 9356 E-mail: cukor.group@gmail.com.

“05” листопада 2022 р. № 13

Державній екзаменаційній комісії
з присвоєння кваліфікації бухгалтер-економіст, професіонал з обліку,
оподаткування та аудиту
за освітнім рівнем “Магістр” спеціальності 071 “Облік і оподаткування”
Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника

ДОВІДКА

видана Ярчуку Володимиру Андрійовичу про те, що виконані ним розробки в процесі дослідження на тему: “Організаційна модель обліку та аналізу оплати праці і розрахунків з органами соціального страхування” (на прикладі ТОВ “ЦУКОР ГРУП” м. Львів)” та сформульовані на підставі цього пропозиції використані у обліковій практиці підприємства, на базі якого здійснювалося дослідження.

Директор



Красота М.І.

Головний бухгалтер

Кулинич Г.В.

АНОТАЦІЯ

Ярчук В. А. “Організаційна модель обліку та аналізу оплати праці і розрахунків з органами соціального страхування (на прикладі ТОВ “ЦУКОР ГРУП”, м. Львів)”.

Магістерська робота на присвоєння кваліфікації економіста за освітнім рівнем магістра (спеціаліста) за спеціальністю – “Облік і оподаткування”. – Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника, Івано-Франківськ. – 2022 р.

В дипломній роботі досліджено теоретичні питання, нові методологічні підходи та практичні рекомендації щодо вдосконалення обліку та аналізу по даних заробітної плати.

В роботі розглянуто основні методологічні засади побудови обліку заробітної плати та на основі узагальнення вивченого висловлено пропозиції щодо його вдосконалення. Обґрунтовано необхідність здійснення аналізу даних по оплаті праці та удосконалено методику його проведення.

Ключові слова: оплата праці, витрати по заробітній платі, собівартість, бухгалтерський облік, мотивація, аналіз, реалізація, фінансова звітність, єдиний соціальний внесок.

ЗМІСТ

ВСТУП		3
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ОПЛАТИ ПРАЦІ І РОЗРАХУНКІВ ЗА СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ	
1.1	Економічний зміст «оплати праці»: сучасний вимір	6
1.2	Форми та системи оплати праці у вітчизняному законодавстві	14
1.3	Український і зарубіжний досвід соціального страхування: порівняльний аналіз	20
РОЗДІЛ 2	ОРГАНІЗАЦІЙНА МОДЕЛЬ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ НА «ЦУКОР ГРУП»	
2.1	Особливості організації обліку розрахунків за виплатами працівникам	28
2.2	Методичні основи синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці і соціальним страхуванням на підприємстві	34
2.3	Порядок формування та подання звітності з оплати праці на підприємстві	46
РОЗДІЛ 3	АНАЛІЗ НАЯВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ «ЦУКОР ГРУП»	
3.1	Оцінка забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства	53
3.2	Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства	64
3.3	Шляхи реалізації корпоративної політики забезпечення мотивації праці	70
ВИСНОВКИ		76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ		79
ДОДАТКИ		

ВСТУП

Актуальність теми. На сьогодні, праця виступає основним фактором виробництва, який потребує найбільших затрат. Залучення трудових ресурсів пов'язане зі зміною показника продуктивності праці, який у свою чергу залежить від кількості робочих кадрів, їх кваліфікації, компетенції, бажання працювати, а основним мотиваційним фактором покращення цього показника виступає заробітна плата, як винагорода за виконану роботу.

Дана економічна категорія є надзвичайно важливою як для підприємства, так і для працівника, скільки, для працівника це є основне джерело доходів, а для підприємства - велика стаття витрат яка включає собівартість готової продукції, робіт або послуг.

Вивченню властивостей заробітної плати присвячено багато наукових досліджень, особливо таких вчених як: Швець Л. П., Бутинець Ф. Ф., Яременко Л. М., Жидовська Н. М., Петрова І. Л., Усач Б. Ф. та Васильчак С. В. та інші.

В Україні найгострішою проблемою являється велика різниця між високою вартістю життя і низькою вартістю людської праці, тому представлена тема і досі є актуальною для дослідження і удосконалення.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є дослідження, узагальнення та обґрунтування особливостей організації і методики обліку та аналізу розрахунків з оплати праці і соціальним страхування.

Для досягнення поставленої мети нам необхідно вирішити такі завдання:

- дослідити економічну сутність і значення оплати праці;
- проаналізувати нормативно-правову базу обліку у розрізі систем і форм оплати праці;
- порівняти досвід України щодо впровадження системи соціального страхування з іншими країнами;

- дослідити особливості організації обліку розрахунків з оплати праці на досліджуваному;
- узагальнити особливості синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці та розрахунків за соціальним страхуванням;
- охарактеризувати відображення показників оплати праці у звітності підприємства;
- провести оцінку забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства;
- провести аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- встановити шляхи мотивації працівників на підприємстві.

Об'єктом дослідження є фінансово-господарська діяльність ТОВ «ЦУКОР ГРУП» в частині обліку та аналізу розрахунків за заробітною платою та соціальним страхуванням.

Предметом дослідження є комплекс теоретичних, організаційних, методичних і практичних особливостей обліку та аналізу розрахунків із заробітної плати та соціального страхування.

Методи дослідження. У процесі дослідження використовувалися загальнонаукові та специфічні методи зокрема: дедукція і індукція, аналіз і синтез, методи статистичного аналізу, історико-логічні методи, діалектичний і системний, абстрактно-логічна методика організації цілісного та аналітичного обліку оплати праці. Методи аналітичного групування та порівняння для аналізу забезпеченості та ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, роботи українських та зарубіжних економістів з даної проблеми, статті з економічних журналів, а також фінансова звітність та статистичні матеріали за результатами виробничо-фінансової діяльності ТОВ «ЦУКОР ГРУП».

Наукова новизна узагальнено та обґрунтовано особливості організації та методики обліку і аналізу розрахунків з оплати праці та соціальним страхуванням.

Обсяг і структура роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Дана робота викладена на 87 сторінках, ілюстрована 25 таблицями, 8 рисунками та 2 додатками. Список використаної літератури містить 54 найменувань.

У першому розділі роботи проведено дослідження економічної сутності та значення заробітної плати, правового регулювання форм і систем оплати праці, проведено порівняння досвіду системи соціального страхування України з іншими країнами.

У другому розділі роботи розглянуто організацію і методику обліку витрат на оплату праці, їх документальне оформлення та відображення у фінансовій та податковій звітності.

У третьому розділі роботи обґрунтовано необхідність впровадження корпоративної політики із забезпечення мотивації праці, проведено аналіз забезпеченості, складу та ефективності використання трудових ресурсів на досліджуваному підприємстві.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ОПЛАТИ ПРАЦІ І РОЗРАХУНКІВ ЗА СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ

1.1. Економічний зміст «оплати праці»: сучасний вимір

Оплата праці як економічна категорія є однією із найскладніших, її економічний зміст змінюється в міру зміни суспільно-економічних формацій. Сьогодні серед економістів і практиків немає одностайної думки не лише щодо наукових визначень поняття «заробітна плата» та «оплати праці», а й щодо правомірності вживання цих термінів. Проблеми розмежування цих термінів присвячені праці сучасних вітчизняних науковців.

Нині в українській науковій та періодичній літературі, законах та інших нормативних актах спостерігається певна закономірність: поняття «оплата праці» та «заробітна плата» сприймаються як однозначні.

На думку Мельник Т.Г. «... поняття «оплата праці» використовують поряд з економічною категорією «заробітна плата». Оплата праці працівника як трудовий дохід залежить від обсягу та якості праці, виконаної працівником, та виплачується роботодавцем у грошовій або натуральній формі. З позиції розподілу «заробітна плата – це основна частина коштів, що направляються на споживання, що є часткою доходу (чиста продукція), що залежить від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості праці, що затрачена» [6].

У багатьох законодавчих актах України, що стосуються питання оплати праці, визначено лише сутність поняття «заробітна плата». Зокрема, у розділі VII Кодексу законів про працю під назвою «Оплата праці», незважаючи на назву розділу, відсутнє чітке його тлумачення, а дається відразу у ст. 94 визначення заробітної плати як «винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, яку

власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [6].

Отже, надалі будемо ототожнювати сутності поняття «оплата праці» та «заробітна плата», так як ці терміни є складні та багатогранні, їх необхідно розглядати з різних позицій.

Так, відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [2].

У Кодексі законів про працю України (ст. 94) наводять наступне, тлумачення: «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та ін. [6].

В результаті дослідження встановлено, що П(С)БО 26 «Виплати працівникам» визначає методологічні засади формування у бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і негрошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності, а отже вводить визначення пов'язаних з виплатами працівникам понять. А саме поточні виплати працівнику, як «виплати працівнику (крім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу» [3]. Окрім поняття «поточні виплати працівнику», П(С)БО 26 також дає визначення поняття: гарантовані виплати працівнику, виплати за невідпрацьований час, що підлягають накопиченню, виплати по закінченні трудової діяльності; виплати при звільненні та ін.

Слід також звернути увагу на визначення заробітної плати згідно з міжнародними нормами праці, тобто Конвенцією МОП 95 [7]. Він інтерпретує будь-яку винагороду або дохід, які можуть бути обчислені та встановлені в грошах,

незалежно від їх назви чи методу розрахунку. Згідно з угодою або національним законодавством, роботодавець повинен оплачувати роботу, виконану або має бути виконана, або послуги, надані працівником згідно з письмовим або усним трудовим договором.

Подолання бідності в нашій країні є актуальним питанням сьогодення. Дослідженню цього питання приділяли увагу багато українських і зарубіжних вчених у різні епохи, оскільки від рівня заробітної плати залежить рівень життя кожного працівника і суспільства в цілому.

У своїх наукових публікаціях вони порушують питання компенсації, яке постає сьогодні. Рівень заробітної плати для забезпечення відповідності доходів і витрат.

У вітчизняній науковій літературі Бутинець Ф. Ф. та Дубовська О. В. мають схожий підхід до визначення поняття заробітної плати.

Так, Бутинець Ф. Ф. зазначає, що «заробітна плата - оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили», а Дубовська О. В. вважала, що «заробітна плата - це грошовий вираз вартості робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності» [8].

Схожі погляди до визначення заробітної плати розділяють також Яременко Л. М. та Швець Л. П.

Яременко Л. М. зазначає, що «заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці», а Швець Л. П. стверджує, що «заробітна плата - це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці» [10].

В той час, Колот А. М. наводить два визначення цьому поняття: «заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини між власником

підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості» та «заробітна плата - це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили» [12].

Відповідно, Жидовська Н. М. вважає, що «заробітна плата - це будь-яка винагорода, або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані» [13].

Водночас такі автори як Петрова І. Л., Усач Б. Ф. та Васильчак С. В. мають різні погляди щодо трактування даного поняття, де Петрова І. Л. звертає увагу на те, що «заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [14].

Усач Б. Ф. у своїх працях дає наступне визначення: «заробітна плата - винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу», а Васильчак С. В. запевняє, що «заробітна плата - це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги» [15].

Варта уваги думка Дубовської О. В., яка розуміє заробітну плату як грошове вираження вартості і ціни робочої сили, яке виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямоване на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці [9].

В той час, Толуб'як В. С. вважає що, заробітна плата – це плата робітнику за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім'ю необхідними засобами для життя, а також заощаджувати на майбутнє, в тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення [14].

На думку Брезицької К. Ф., заробітна плата – це плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці та її пропозицію. Заробітна плата являє собою винагороду, виражену, як правило, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [18].

Зарубіжні класики економічної теорії А. Сміт та Д. Рікардо пропонують своє визначення поняття «заробітна плата». Так, А. Сміт зазначає, що «заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати», а Д. Рікардо вважав, що «заробітна плата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування» [8].

На відміну від В. Петті і А. Сміта, які вбачали провідну роль людини у створенні національного багатства, англійський економіст та демограф Т. Мальтус вважав, що зростання чисельності населення має наслідком підвищення пропозиції праці, що своєю чергою неодмінно призведе до зниження заробітної плати та зменшення продовольчих ресурсів [8].

Трактування сутності поняття «заробітна плата» наведено в табл.1.1.

Таблиця 1.1

Трактування сутності поняття «заробітна плата» за різними літературними джерелами

Джерело	Визначення
Закон України «Про оплату праці»	Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.
П(С)БО 26 «Виплати працівникам»	Поточні виплати працівнику - виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу.

Кодекс законів про працю України	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
Бутинець Ф. Ф.	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
Дубовська О. В.	Заробітна плата - це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці.
Яременко Л. М.	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці.
Швець Л. П.	Заробітна плата - це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.
Колот А. М.	Заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.
Жидовська Н. М.	Заробітна плата - це будь-яка винагорода, або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані.
Петрова І. Л.	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
Усач Б. Ф.	Заробітна плата - винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
Васильчак С. В.	Заробітна плата - це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

У науковій літературі існує багато трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників.

Проте необхідно враховувати, що заробітна плата є багатогранною економічною категорією. Тому заробітну плату потрібно розглядати з кількох точок зору. Тобто з позиції роботодавців та найманих працівників як ринкових факторів, як грошових репрезентацій вартості та ціни товарів і як економічних категорій, що відображають відносини роботодавець-працівник.

З точки зору працівника, заробітну плату доцільно вважати основною частиною доходу, отриманого в результаті реалізації здатності до праці. У же той час, з точки зору роботодавця, заробітна плата була головним чинником забезпечення матеріальних благ працівників і досягнення високих результатів у праці.

Підходи до визначення поняття “заробітна плата” подано у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Основні підходи до визначення сутності поняття “заробітна плата”

Підхід	Сутність	Представники
Юридичний	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу	Васильчак С. В. Усач Б. Ф. Петрова І. Л.
Мотиваційний	Заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці	Швець Л. П. Яременко Л. М.
Вартісний	Заробітна плата розглядається з позиції ціни праці, яку отримує працівник	Брезицька К. Ф. Бутинець Ф. Ф. Дубовська О. В.
Ринковий	Заробітна плата – це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили	Колот А. М. Жидовська Н. М.

Дослідження економічної категорії «заробітна плата», дало нам можливість визначити її як з точки зору працівника, так і з точки зору роботодавця. Таким

чином, заробітна плата є винагородою працівника за робочий час або роботу неповний робочий день, за допомогою якої можна підтримувати належний рівень життя. З точки зору компанії, заробітна плата – це стаття витрат, які компанія несе щомісяця для підтримки своїх бізнес-процесів і отримання прибутку.

Для фірм у сучасному товарному виробництві, заснованому на найманій праці, заробітна плата є частиною собівартості продукції і основним чинником забезпечення матеріальних благ праці працівників.

Ефективна система оплати праці, що діє на підприємстві, є запорукою його стабільності, зниження плинності кадрів, гарантією якісного виконання поставлених завдань, залучення висококваліфікованих та досвідчених працівників, а отже, забезпечує успіх підприємства стратегічному вимірі. Фактором, що забезпечує ефективність господарської діяльності, є мотивація праці як фактор підвищення ефективності та продуктивності праці, підвищення ефективності реалізації накопиченої робочої сили. Від мотивації працівників залежить стабільність злагодженого трудового колективу, підвищення продуктивності праці, моральний і матеріальний стан кожного працівника та колективу в цілому.

В умовах сучасної глобалізації робоча сила має велике значення, оскільки не лише стосунки людей впливають на рівень їхньої соціальної привабливості, а й формують загальну оцінку діяльності економічних агентів та їх впливу на суспільне життя. Для ефективного використання потенціалу трудових ресурсів необхідна правильна організація формування заробітної плати. Адже сучасні тенденції зміни ролі та значення трудових ресурсів виступають рушійною силою для формування відповідних умов праці та постановки нових завдань, спрямованих на підвищення мотивації працівників.

Ефективна система оплати праці в компанії може забезпечити її стабільність, знизити плинність кадрів, забезпечити якісне виконання завдань, сприяти підвищенню привабливості висококваліфікованих і досвідчених співробітників.

1.2. Форми та системи оплати праці у вітчизняному законодавстві

Чинне українське законодавство приділяє велику увагу питанням організації оплати праці. Це пояснюється тим, що заробітна плата була і залишатиметься важливим показником якості національної економіки. Особливістю правового регулювання в окремих сферах є те, що воно регулюється складною системою нормативно-правових актів, які приймаються установами від державного до місцевого рівня, в тому числі за участю профспілок.

Як будь-яка соціально-економічна система, оплата праці в ринкових умовах потребує ефективного регулювання та контролю.

В Україні нормативно-правові акти щодо виплати заробітної плати працівникам підприємств і організацій реалізуються на трьох рівнях: макрорівні, мезорівні та мікрорівні (рис.1) [21].



Рис. 1.2 Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці

Кожен рівень має свої закони, контракти та положення, які регулюють процес виплати заробітної плати працівникам.

Можна виділити міжнародні документи, що регулюють оплату праці, а саме Конвенцію МОП № 95 від 1949 року «Про захист заробітної плати» і Конвенцію МОП № 131 від 1970 року «Про мінімальну зарплату» [7; 21].

Базовими на макрорівні являються: Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про колективні договори і угоди», Закон України «Про відпустки», Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», Постанова Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери».

Отже, відповідно до КзпП (Кодекс законів про працю) визначено правові принципи та гарантії реалізації права громадянина України розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці [6].

Водночас, Закон України «Про оплату праці» встановлює економічні, правові та організаційні положення щодо оплати праці працівників у трудових відносинах за трудовим договором з підприємствами, установами та організаціями всіх форм власності, визначає принципи та призначений для забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати разом із контролем та охопленням окремих цивільних, національних та договірних положень про заробітну плату [2].

Закон України «Про колективні договори і угоди» забезпечує правову основу для підготовки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою регулювання виробничих відносин і забезпечення соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців [23].

Закон України «Про охорону праці» містить основні положення щодо реалізації конституційних прав на охорону життя і здоров'я працівників під час

трудового процесу з метою забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, також регулює за участю державних органів влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також встановлюють єдині процедури організації охорони праці [24].

В той час, Закон України «Про відпустки» встановлює державну гарантію права на відпустки та встановлює умови, тривалість та умови надання відпусток працівникам для відновлення працездатності, оздоровлення та виховання дітей, задоволення власних важливих потреб та інтересів, всебічний розвиток особистості [25].

Щодо Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», цей закон призначений для забезпечення справляння та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. визначає правові та організаційні принципи, умови та порядок здійснення повноважень установ, які здійснюють її розрахунки та виплати, збір та облік [26].

Також постанова Ради Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96 «Про затвердження Правил державного управління справами України з питань праці» одним із основних її завдань можна назвати: «зайнятість населення щодо управління дотриманням вимог законодавства про працю, дотриманням прав громадян під час прийняття на роботу та звільнення працівників; використання іноземної праці та праці працівників без громадянства; працевлаштування для виконання подальшої роботи в Україні інших роботодавців; дотримання трудових прав і гарантій громадян з додатковими гарантіями у сприянні працевлаштуванню; посередництво та надання послуг з працевлаштування» [27].

Національне регулювання оплати праці базується не тільки на фінансових можливостях країни, забезпечуючи баланс інтересів усіх верств населення, а й на

реалізації норм, викладених у договорах і рекомендаціях МОП, Конституції України, КЗпП тощо (табл.1.3).

Таблиця 1.3

**Коротка характеристика нормативно-правових актів, що регулюють
розрахунки з оплати праці на підприємстві**

Назва документу	Зміст документу
Кодекс законів про працю	Визначаються правові засади та гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці
Закон України “Про оплату праці”	Визначаються економічні, правові і організаційні засади оплати праці працівників, що перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності і господарювання, а також з окремими громадянами і сфери державного та договірною регулювання оплати праці та спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати
Закон України “Про колективні договори і угоди”	Визначає правові засади розробки, укладення і виконання колективних договорів та угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників та роботодавців
Закон України “Про охорону праці”	Регулює основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя та здоров'я в процесі трудової діяльності, на належні, безпечні та здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем та працівником з питань безпеки праці
Закон України “Про відпустки”	Встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість та порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб і інтересів, всебічного розвитку особи
Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”	Визначає правові та організаційні засади забезпечення збору і обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, умови та порядок його нарахування та сплати та повноваження органу, що здійснює його збір та ведення обліку
Постанови Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96 «Про затвердження	Здійснює державний контроль за дотриманням вимог законодавства про працю

Положення про Державну службу України з питань праці»	
Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»	Визначає методологічні засади формування у бухгалтерському обліку інформації про виплати за роботи, виконані працівниками, а також її розкриття у фінансовій звітності

Відповідно до чинного законодавства заробітна плата поділяється на:

- основна зарплата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних і відрядних розцінок робітників і посадових окладів службовців;
- додаткова заробітна плата - це винагорода за переробку, трудові успіхи, винахідливість або особливі умови праці. Включаючи виплату додаткових гонорарів, надбавок, гарантій та відшкодувань, передбачених законодавством;
- інші винагороди та заохочувальні виплати - це виплати у вигляді винагороди за результатами роботи за рік, премії за спеціальними системами і правилами, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати або поведінка понад норми, встановлені такими актами норми.

Питання організації заробітної плати та формування її рівнів є основою соціально-трудових відносин у суспільстві, оскільки є актуальною для всіх учасників трудового процесу.

Показниками, що визначають продуктивність праці, є кількість виробленої продукції або обсяг наданих послуг та кількість робочих годин, котрі працівники фактично відпрацювали в організації. Витрати, які несе підприємець за цей розподіл праці, відповідають двом формам заробітної плати за тарифною системою: відрядній і погодинній.

При оплаті праці за відрядною формою, виплачується за нормами та ставкою, що визначається відповідно до розряду працівника. Тарифні категорії працівників відповідають складності роботи. Основні умови застосування

відрядної заробітної плати безпосередньо пов'язані з конкретним працівником та дають можливість вести облік, а також створювати умови, необхідні для зростання виробництва та можливість збільшити обсяг для кожного конкретного робочого місця. Застосування цієї форми вимагає встановлення обґрунтованих норм виробітку, чіткого обліку їх виконання, що, крім іншого, призводить до зниження якості продукції, порушень технічних систем, безпеки та наднормативної витрати сировини чи енергії.

При відрядній оплаті праці оплата праці здійснюється за відрядною розцінкою, встановленою за конкретну одиницю виготовленої продукції або якісно виконану роботу.

А отже, кожна система оплати праці має свої особливості, такі як:

- пряма відрядна зарплата розраховується відповідно до встановленої компанією ціни за кожен одиницю продукції;
непряма обсяг визначається як дохід допоміжних працівників в результаті роботи основного працівника, якого вони обслуговують;
- відрядно-преміальна складається із розрахункового прибутку за фактичне виробництво за відрядною оплатою праці та премії за виконання або перевиконання завдання;
- відрядно-прогресивна складається із доходів, розрахованих для фактичного виробництва в межах встановленого базового рівня (базова ставка) і виробництва понад базового рівня (підвищена ставка).
- акордна - за виконану роботу, за весь комплекс робіт, а не за кожен одиницю продукції.

При погодинній оплаті праці працівники провадять за погодинною ставкою з урахуванням відпрацьованого часу та кваліфікаційного рівня, визначеного тарифним розрядом. Погодинна оплата праці зумовлена нереальним нормуванням праці або періодичними змінами змісту та послідовності виробничих робіт (налагодження та ремонт устаткування, власне обслуговування транспорту,

дослідно-дослідна робота тощо). Саме погодинна ставка, а не одинична заробітна плата, значною мірою сприяє дотриманню цих вимог. Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців, як правило, встановлюється на основі місячних окладів.

Кожна наведена форма оплати праці охоплює кілька систем оплати праці для різних організаційно-технологічних умов виробництва.

На рисинку показано можливі та реально використовувані системи оплати праці співробітників компанії [28, с. 213-214].

Тому, обираючи спосіб оплати, перш за все необхідно звертати увагу на те, яку роботу виконують наймані працівники та необхідно орієнтуватися на обраний спосіб вибору системи. Також, як уже наголошувалося, існує нормативна база, яка регулює бухгалтерський процес нарахування заробітної плати та полегшує ведення обліку.

1.3. Український і зарубіжний досвід соціального страхування: порівняльний аналіз

Динамічність економічних процесів є передумовою вдосконалення систем соціального захисту від існуючих соціально-економічних загроз і ризиків, притаманних час невизначеності. Існуючі схеми соціального страхування включають принципи страхування та соціальної допомоги за рахунок перерозподілу бюджетних коштів.

Економічний занепад суспільного виробництва внаслідок соціально-політичної нестабільності, втрата значної частини промислового потенціалу внаслідок анексії Криму, військові дії на сході країни зумовлюють необхідність перегляду стратегічної політики уряду. Поява нових видів соціально-економічних ризиків потребує розробки механізмів захисту населення

від їх впливу. Вирішальну роль у цьому відіграє система соціального страхування [29, с. 70].

Відповідно до законодавства України загальнообов'язкове державне соціальне страхування поділяється на такі види, як пенсійне страхування, медичне страхування, страхування, пов'язане з тимчасовою втратою працездатності та витрат, зумовлених народженням та похованням, страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, що викликало зниження працездатності. Кожен із цих видів включає надання державою певних видів матеріальної допомоги та соціальних послуг.

Таким чином, загальнообов'язкове державне соціальне страхування забезпечує соціальний захист, у тому числі матеріальну допомогу громадянам у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з певних обставин, обов'язків і гарантій по старості та в інших передбачених законом випадках, незалежно від цих обставин, за рахунок фінансових фондів, утворених шляхом сплати встановлених законом внесків [30].

Кожна держава відповідає вимогам та інтересам суспільства і формує національну систему соціального захисту через поєднання соціально-економічних причин, географічних особливостей, культурно-історичних традицій, ступенів громадянського суспільства, а також типів соціальної політики.

Існує три основні моделі соціального захисту: соціал-демократична, консервативна (континентальна) та ліберальна (англосаксонська) (рис. 1.4) [31].



Рис.1.4 Базові моделі соціального захисту населення

Соціал-демократична модель соціального захисту. Особливістю цієї моделі є загальність соціального захисту населення як гарантованого права всіх громадян,

що забезпечується державою. У цій моделі висока роль держави в соціалізації доходів і державних механізмів соціального управління. Держава гарантує високі рівні загального доступу до соціальних послуг (включаючи безкоштовну медичну допомогу, освіту тощо).

Економічною основою цієї моделі є повна зайнятість, яка базується на ефективному виробництві, міцних зв'язках між роботодавцями та профспілками, договірних відносинах між ними, що контролюється державою. Високий рівень перерозподілу соціальних благ дає можливість проводити соціальну політику за рахунок державних коштів. Таким чином, держава за допомогою децентралізованого управління гарантує гарантовані права та здійснення заходів соціального захисту, бере на себе відповідальність за активне функціонування різних недержавних соціальних служб.

При впровадженні соціал-демократичної системи соціального страхування не враховуються ідеї та інтереси окремих груп населення, в тому числі підприємців, заради добробуту тих, хто не може подбати про себе. Забезпечення підтримки вимагає не лише забезпечення достатнього бюджету для забезпечення виконання загальних функцій держави, а й впровадження податкової системи, яка охоплює всі соціальні видатки. Це є причиною «міграції» підприємців зі скандинавських країн. Вони прагнуть зареєструвати свій бізнес у країнах Європейського Союзу для отримання досить значних податкових переваг.

Консервативна (континентальна) модель соціального захисту. Такі моделі також називають «континентальними», «європейськими» залежно від їхнього геополітичного домінування. Центральним принципом цієї моделі є поєднання контрольованих державою ринкових можливостей і солідарних механізмів самозахисту. Модель заснована на принципі досягнення, де праця визначає подальший соціальний захист. Для працівників, які займають організовані посади в прибуткових галузях, результати цієї моделі є позитивними. Але у безробітних є проблема. При низьких рівнях державної підтримки ця категорія населення не має

права на отримання страхових виплат. Тому ці категорії населення змушені покладатися на благодійні фонди та соціальну допомогу, яких зазвичай бракує. Як наслідок, консервативна модель соціальної політики призводить до виникнення «подвійного суспільства».

На відміну від соціал-демократичної, консервативна модель ґрунтується на принципі індивідуальної відповідальності за долю кожного члена суспільства та стан оточуючих. Тому самозахисту в цій моделі відводиться важлива роль. Основою самозахисту є трудова діяльність і механізм спільного самозахисту - соціальне страхування. Ця система встановлює міцний зв'язок між рівнем соціального захисту та тривалістю зайнятості. Тому вищий рівень соціального захисту можна розглядати як винагороду за працю та совість.

Ліберальна модель соціального захисту. Ліберальна модель розглядає ринок як найважливішу сферу організації відносин. Ця модель відрізняється від консервативної принаймні двома причинами. Ліберальна модель передбачає, насамперед, залишкове соціальне забезпечення, тобто в принципі люди повинні мати можливість існувати в суспільстві без соціального забезпечення. По-друге, уряди несуть обмежену, загальну відповідальність за соціальний захист усіх громадян. Через принцип залишкового фінансування реалізація цієї моделі залежить від наявності великих обсягів добровільної та неформальної підтримки.

Ліберальна модель базується на індивідуальних засадах, в основі яких лежить індивідуальна відповідальність за долю кожного члена суспільства та долю родини. У цьому випадку мінімізується роль державних інститутів у безпосередній реалізації соціальної політики. Її основна ціль – окремі особи та різноманітні неурядові організації (фонди та асоціації соціального захисту). Фінансовою основою соціальних програм є передусім приватні заощадження та приватне страхування, які базуються на принципах рівності та компенсації, а не солідарності. У ліберальній моделі держава відповідає за підтримку лише найнижчих доходів своїх громадян і добробуту найбільш вразливих верств

населення, стимулюючи створення та розвиток різноманітних форм соціального страхування. Класичними країнами ліберальної моделі є Велика Британія та США.

Загальні внески на соціальне страхування в Україні відповідають практиці більшості розвинених країн. Проте в нашій країні частка працівників, які сплачують страхові внески, значно менша, що несе більший тягар на роботодавців (табл. 1.4) [32].

Таблиця 1.4

**Страхове навантаження в системах соціального страхування в державах
ЄС та України, %**

Показник	Рік				
	2008	2012	2014	2015	2019
<i>США</i>					
Страхові внески, всього сплачені в тому числі:	21,55	19,35	21,3	21,3	21,3
роботодавцем	13,9	13,7	13,65	13,65	13,65
працівником	7,65	5,65	7,65	7,65	7,65
<i>Великобританія</i>					
Страхові внески, всього сплачені в тому числі:	23,8	25,8	25,8	25,8	25,8
роботодавцем	12,8	13,8	13,8	13,8	13,8
працівником	11	12	121	12	12
<i>Австрія</i>					
Страхові внески, всього сплачені в тому числі:	39,54	39,69	39,69	39,8	39,6
роботодавцем	21,48	21,63	21,63	21,73	21,48
працівником	18,06	18,06	18,06	18,07	18,12
<i>Німеччина</i>					
Страхові внески, всього сплачені в тому числі:	39,91	40,08	39,46	39,56	39,76
роботодавцем	19,5	19,6	19,28	19,33	19,33
працівником	20,41	20,48	20,18	20,23	20,43
<i>Франція</i>					
Страхові внески, всього сплачені в тому числі:	55	55,3	55,91	54,83	54,83
роботодавцем	41,3	41,6	41,86	40,63	40,63
працівником	13,7	13,7	14,05	14,2	14,2
<i>Україна</i>					
Страхові внески, всього сплачені в тому числі:	49,7	53,3	53,3	53,3	22
роботодавцем	49,7	49,7	49,7	49,7	22

працівником	0	3,6	3,6	3,6	0
-------------	---	-----	-----	-----	---

Підсумовуючи, наближеною система соціального страхування, на думку авторів є ліберальна система. Ця система не тільки відкриє можливості приватним страховим компаніям для організації, а й збільшить надходження коштів до бюджету та зменшить податкове навантаження на компанії.

Переймаючи зарубіжний досвід, варто звернути увагу не лише на розвиток і досягнення об'єкта запозичення системи, а й на політичні, ідеологічні та історичні подібності.

Висновки до розділу 1

В сучасних умовах суттєво зростає роль заробітної плати у діяльності суб'єктів господарювання, вагомість якої визначається комплексною характеристикою діяльності компаній. Опрацювання теоретичних основ визначення оплати праці, правового-регулювання, а також моделей соціального захисту дає нам можливість сформулювати наступні висновки:

1. Дослідження економічної категорії «заробітна плата», дало нам можливість визначити її як з точки зору працівника, так і з точки зору роботодавця. Таким чином, заробітна плата є винагородою працівника за робочий час або роботу неповний робочий день, за допомогою якої можна підтримувати належний рівень життя. З точки зору компанії, заробітна плата – це стаття витрат, які компанія несе щомісяця для підтримки своїх бізнес-процесів і отримання прибутку.

2. Ефективна система оплати праці, що діє на підприємстві, є запорукою його стабільності, зниження плинності кадрів, гарантією якісного виконання поставлених завдань, залучення висококваліфікованих та досвідчених працівників, а отже, забезпечує успіх підприємства стратегічному вимірі.

3. В Україні нормативно-правові акти щодо виплати заробітної плати працівникам підприємств і організацій реалізуються на трьох рівнях: макрорівні, мезорівні та мікрорівні

4. Обираючи спосіб оплати, перш за все необхідно звертати увагу на те, яку роботу виконують наймані працівники та необхідно орієнтуватися на обраний спосіб вибору системи. Також, як уже наголошувалося, існує нормативна база, яка регулює бухгалтерський процес нарахування заробітної плати та полегшує ведення обліку.

5. Здійснивши аналіз моделей соціального захисту, ми визначили що у кожної моделі є свої переваги та недоліки, проте переймаючи зарубіжний досвід, варто звернути увагу не лише на розвиток і досягнення об'єкта запозичення системи, а й на політичні, ідеологічні та історичні подібності.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНА МОДЕЛЬ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНИМ СТРАХУВАННЯМ НА «ЦУКОР ГРУП»

2.1. Особливості організації обліку розрахунків за виплатами працівникам

На кожному етапі суспільного розвитку інформація використовується для контролю та регулювання економічних процесів. Для його отримання необхідно організувати накопичення господарських операцій, що здійснюються в процесі збору інформації про діяльність компанії, вимірювання, реєстрації та управління нею.

Підготовка первинних документів повинна відповідати таким вимогам:

- проводити бухгалтерський аналіз виробничих процесів;
- забезпечення управління корпоративною діяльністю;
- забезпечити контроль.

Первинний облік - початковий етап господарського обліку, що забезпечує облік господарських операцій у первинних документах, їх зміни та реєстрацію [34].

Документи є основою, на якій будуються всі облікові операції. Від якості документування залежить якість усіх облікових показників, у тому числі й звітності, а документування як процес документального оформлення господарських операцій є одним із основних елементів методу бухгалтерського обліку[35].

Бізнес у сфері громадського харчування – це компанія, яка професійно здійснює надання послуг у сфері харчування у вигляді ресторанів, кафе, їдалень, фастфудів і т.д.

ТОВ «ЦУКОР ГРУП» повне найменування юридичної особи товариство з обмеженою відповідальністю «ЦУКОР-ГРУП», господарювання здійснюється на спрощеній системі господарювання. Діє в особі директора Красоти Ігора Ігоровича – як самостійно господарюючий суб'єкт створений згідно Цивільним кодексом України, Господарським кодексом України та іншими законодавчими актами, статутом.

ТОВ «ЦУКОР ГРУП» займається наданням послуг мобільного харчування, постачання готовий страв для подій та обслуговування напоями. Чисельність працівників за дані роки значно не змінювалася. У 2022 році проти 2021 року середньооблікова чисельність працівників зменшилась на 12 осіб.

Бухгалтерський облік у компанії здійснюється головним бухгалтером, в штаті працює ще заступник головного бухгалтера, касир, бухгалтер по зарплаті, обліковець та бухгалтера по первинній документації.

Обов'язками касира є фіксування в обліку руху грошових коштів на поточних рахунках в банку та в касі. Бухгалтер по заробітній платі виконує розрахунки з робітниками і службовцями з оплаті праці та виплатах за рахунок соціального страхування. Ця ділянка є максимально автоматизована на даному підприємстві, а тому в кінці кожного місяця звітним документом являється відповідальний машинописний роздрук. Структуру і штатну кількість бухгалтерії, затверджує керівник підприємства.

Основні завдання бухгалтерії підприємства:

- дотримання правил проведення інвентаризації ТМЦ, контроль порядку здійснення фінансових розрахунків;
- ведення обліку персоналу та проведення операцій із заробітної плати;
- здійснює відображення у програмі придбані ТМЦ, здійснює контроль за станом кредиторської та дебіторської заборгованостей;

- забезпечують надходженню платежів і операціях з утримання апарату управління, реєстрація платіжних документів у програмі ІКДО відповідно до системи “Банк-клієнт”.

Чітко організована робота з обліку заробітної плати на досліджуваному підприємстві є найбільш відповідальною та трудомісткою, а тому має велике значення.

Загалом організація оплати праці на підприємствах - це послідовність дій, метою яких є забезпечення визначення розміру заробітної плати, принципу її нарахування, умов виплати, диференціації та співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства. В основі організації оплати праці лежать три фактори: нормування праці, її розрахунок, системи та форми оплати праці. При цьому нормування праці дає кількісну оцінку праці, тарифікація – якісну, а системи і форми відображають порядок нарахування заробітної плати [36].

Важливою частиною організації бухгалтерського обліку будь-якого підприємства є процес розробки та затвердження облікової політики.

Облікова політика - це набір можливих принципів, методів та процедур, котрі використовуються підприємством для оптимізації і спрощення бухгалтерського процесу для підготовки і подання фінансової звітності, а також підвищення ефективності бізнесу [37, с. 782].

Отже, відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», облікова політика - це сукупність принципів, методів і процедур, котрі використовуються підприємством для ведення бухгалтерського обліку, підготовки та подання фінансової звітності [38].

Облікова політика ділиться за двома напрямками:

- організаційний аспект;
- методологічний аспект;
- технічний аспект.

Організаційний аспект вказує на порядок організації роботи апарату бухгалтерського обліку, методологічний аспект – обрані способи обліку об'єктів, технічний аспект – документообіг та впровадження цих методів у бухгалтерський облік.

У методичній частині облікової політики повинні бути визначені: перелік робіт, що підлягають системному регулюванню, та форми оплати праці, що використовуються на підприємствах; система розрахунку понаднормових годин, премій та інших заохочувальних виплат; система визнання непогашених поточних зобов'язань; варіант обліку витрат, який використовує всі класи рахунків. Технічні аспекти облікової політики компанії щодо заробітної плати мають передбачати наступні компоненти: робочий план бухгалтерського обліку для центрів витрат та центрів відповідальності; форма первинного документа для нарахування заробітної плати. Тому бухгалтерський облік починається із первинного обліку.

Однією з умов точного та достовірного відображення нарахування заробітної плати є чітке та організоване ведення документації по оплаті праці. Щодо організації обліку документального розподілу витрат на оплату праці, то він здійснюється в кілька етапів: безпосередній облік праці та робочого часу, за який формуються таблиці обліку робочого часу, кадровий облік працівників, який ведеться. відділом кадрів: облік виплат із заробітної плати. При цьому на кожному етапі затверджується типова форма первинної документації, яка визначається в наказі Держкомстату України від 05.12.2008 № 489 “Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці” [39], котрі висвітлено на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Типові форми первинних документів з обліку оплати праці

Основним документом, який регулює трудові відносини між працівниками та підприємством, є трудовий договір.

Трудовий договір - це договір між працівником та уповноваженим представником, власником підприємства, установи, організації, об'єднання або фізичною особою, яка зобов'язується відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку виконувати роботу, визначену цим договором. Підприємствам, установам, власникам організацій або уповноваженим ними організаціям чи особам зобов'язуватися виплачувати заробітну плату працівникам, дотримуватись законодавства про працю, колективних договорів та угод сторін [6].

Метою укладення контракту є організація трудового процесу на підприємстві.

Наступним документом є наказ про надання відпустки, тобто документ, у якому відображаються відомості про працівників, котрі вийшли в оплачувану відпустку.

Для реєстрації кількості днів, годин та причин неявки використовується документ «Облік використання робочого часу». Причин для неявки на роботу багато, це відрядження, прогули, лікарняні та відпустки.

Наряд на відрядну роботу – ведеться для реєстрації обсягу виконаної одиничної роботи, замовлення формуються індивідуально або колективно.

Для сфери громадського харчування, які здійснюють доставку їжі на дім, було запозичено спеціальну форму документа - це маршрутний лист - облік та управління водієм, тобто кількість пройдених маршрутів і відстань, яку проїхав водій. Також дана форма знайшла своє використання у виробництві конвеєрів. Використовуються спеціальні форми, які супроводжують кожну партію деталей на всіх виробничих лініях у різних цехах.

Стосовно конвеєрів, з точки зору потокового масового виробництва, для дотримання регламентованого випуску продукції на лініях, встановлених компанією, та обліку виробництва бригадою або працівниками була затверджена форма – рапорт про виробіток. У ньому наводиться інформація про кількість виробленої продукції, а на зворотному боці нараховується заробітна плата працівників за відрядною формою.

Для обліку розрахунків із працівниками розроблені наступні групи первинних документів.

Такими документами є розрахунково-платіжні відомості (П-6) і (П-7), створені для реєстрації виплати заробітної плати працівникам.

Отже, переоцінити значення первинних документів у бухгалтерському обліку неможливо. Документи є першоджерелом всієї облікової інформації, без якої господарські операції не можуть бути прийняті до реєстрації. Для оптимізації та координації процесу обліку, нарахування та оплати праці необхідно затвердити та розробити облікову політику, типові форми документів та організувати документообіг.

2.2. Методика синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці і соціальним страхуванням на підприємстві

Достовірність відображення в обліку інформації про оплату праці істотно впливає на результати господарської діяльності та займає важливе місце в системі бухгалтерського обліку будь-якого підприємства. Розрахунок заробітної плати – це дуже складний і трудомісткий процес для вірного відображення в бухгалтерському обліку.

Від правильної та надійної організації облікового процесу залежить безпосереднє здійснення бухгалтерського обліку. Таким чином, повинна бути чітко визначена методологія синтетичного та аналітичного обліку оплати праці.

Досліджувана компанія використовує для обліку витрат на оплату праці рахунок 23 «Незавершене виробництво» та клас 9 «Витрати на діяльність». Тому для обліку витрат на оплату праці на підприємстві використовуються такі рахунки: 23, 91, 92, 93, 94.

Таким чином, інформація, сформована на рахунках 23 «Виробництво» та 91 «Загальновиробничі витрати» відображає показник, який має стратегічне значення для забезпечення подальшого розвитку діяльності підприємств.

Бухгалтерський облік 23 «Виробництво» призначений для обліку операційних витрат компаній, які надають послуги громадського харчування.

Таблиця 2.1

Витяг з робочого плану рахунків по рахунку 23 «Незавершене виробництво»

Субрахунок	Назва
№ 231.1	Тип місця приготування: кухня
№ 231.2	Тип місця приготування: бар

Особливістю бухгалтерського обліку є те, що в ньому є процес

незавершеного виробництва, де обліковуються витрати та при їх використанні переходять на 23 «Виробництво», що у свою чергу при реалізації витрати списуються на рахунок 90 «Собівартість реалізації».

Рахунок 91 «Загальновиробничі витрати» включає виробничі накладні витрати, пов'язані із організацією та управлінням відділами, цехами, відділеннями, бригадами та іншими процесами відділів, а також витрати на транспортування або обслуговування та експлуатацію спільного обладнання. Субрахунки відображаються наступним чином (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Витяг з робочого плану рахунків по рахунку 91 «Загальновиробничі витрати»

Субрахунок	Назва
№ 911	Господарські витрати, пов'язані з приготуванням страв
№ 912	Одноразовий посуд
№ 913	Обслуговуючий персонал

На рахунку 92 «Адміністративні витрати» ведеться облік адміністративних витрат, пов'язаних з управлінням та утриманням підприємства. Серед цих витрат – витрати на забезпечення оплати праці адміністративного персоналу, витрати на відрядження, амортизацію основних засобів, що використовуються адміністративним персоналом, інші витрати (охорона, юридичні та спільні послуги, ремонт). можна включити.

Субрахунки досліджуваного підприємства представлені наступним чином (табл.2.3).

Таблиця 2.3

Витяг з робочого плану рахунків по рахунку 92 «Адміністративні витрати»

Субрахунок	Назва
-------------------	--------------

№ 921	Витрати на оплату праці адмінперсоналу
№ 922	ЄСВ на фонд оплати праці
№ 923	Службові відрядження
№ 924	Винагороди за професійні послуги
№ 925	Амортизація
№ 9251	Матеріальних активів
№ 9252	Нематеріальних активів
№ 926	Комунальні послуги

Рахунок бухгалтерського обліку 93 «Витрати на збут» на досліджуваному підприємстві призначений для відображення лише витрат, пов'язаних з рекламною діяльністю.

На наступному рахунку витрат бухгалтерського обліку – це 94 «витрати іншої господарської діяльності». В робочому плані рахунків затверджено для обліку другорядні субрахунки - 9491 «Витрати по непрацездатності за рахунок підприємства» та 9492 «Інші витрати по працівникам».

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» – пасивний, розрахунковий, балансовий. Він має наступні субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

На субрахунку 661 відображається сума невикраченої заробітної плати працівникам підприємства, які належать як до обліково, так і до необлікового структур. На субрахунку 662 обліковується сума невикраченої заробітної плати, яка переноситься з першого субрахунку, якщо працівник з якихось причин не отримує невикрачену суму вчасно.

На субрахунку 663 "Розрахунок інших виплат" ведеться облік виплат, які не належать до фонду оплати праці, зокрема виплати допомоги по частковому безробіттю або по тимчасовій непрацездатності.

За кредитом субрахунка 661 обліковується сума невиключеної заробітної плати та виплат, не врахованих до фонду оплати праці. За дебетом субрахунка 661 відображаються вже виплачені суми, включаючи вартість натуральної виплати та всіх видів утримань, а також депонування невиключеної заробітної плати [2].

Рахунок 66 дозволяє переглядати залишок: у кредиті відображається, зобов'язання компанії щодо заробітної плати перед працівником, а дебет – зобов'язання працівника перед компанією.

Таблиця 2.4

Витяг з робочого плану рахунків по рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Субрахунок	Назва
№ 661	Розрахунки за заробітною платою
№ 6611	Основна заробітна плата
№ 6612	Виплати при звільненні
№ 6613	Виплати після закінчення трудової діяльності
№ 6614	Розрахунки за виплатою відпускних
№ 662	Розрахунки з депонентами
№ 663	Розрахунки за іншими виплатами
№ 664	Розрахунки за виплатами заробітної плати в натуральній формі

Не менш важливим аспектом процесу обліку заробітної плати є відрахування бухгалтером до бюджету. Такими відрахуваннями є податок на доходи фізичних осіб та військовий збір.

Податок на доходи фізичних осіб займає особливе місце в загальній системі оподаткування та сьогодні є обов'язковим безподатковим платежем фізичних осіб до державного бюджету для покриття його витрат.

Платниками податку з доходів фізичних осіб згідно із ст. 162 ПКУ є:

- фізична особа-резидент, яка отримує доходи як з джерел їхнього походження в Україні, так і за її межами;

- фізична особа - нерезидент, яка отримує доходи з джерела їхнього походження в Україні;
- податковий агент [3].

Перелік витрат, що включаються до місячного або річного оподатковуваного валового доходу платника податку, встановлено пунктом 164.2 ПКУ. До таких виплат включаються доходи у вигляді заробітної плати, що нараховуються платнику згідно з умовами трудового договору.

З 1 січня 2016 року по сьогоднішній день ставка податку на доходи фізичних осіб із доходів у вигляді заробітної плати становить 18% бази оподаткування незалежно від сукупного доходу, отриманого платником податку у звітному податковому місяці.

Якщо дохід фізичної особи отримано з іншого джерела, законодавством передбачено такі ставки податку:

9 % — якщо дивіденди виплачуються нерезиденту, установі спільного інвестування, тобто суб'єкту господарювання, який не сплачує податок на прибуток, ця ставка використовується для оподаткування.

5 % - Використовується для рухомого та нерухомого майна, особливо коли: спадщина та подарунки поза першим та другим колом споріднення; дивіденди, отримані фізичними особами, які є платниками ПДФО, тощо.

0 % - для фізичних осіб, які відчужують рухоме або нерухоме майно відповідно до вимог оподаткування відповідно до статті 172 ГПК.

Військовий збір – наступний вид відрахувань, який роботодавці відносять до бюджету. Ставка військового збору становить 1,5 % залежно від об'єкта оподаткування. В Україні прогресивна шкала не застосовується відповідно до рівня доходу.

Платниками військового збору є фізичні особи, тобто резиденти, які отримують дохід як з місця свого походження в Україні, так і з іноземних доходів, фізична особа-нерезидент, яка отримує доходи за місцем їх походження в Україні.

Тому варто звернути увагу на те, що військовий збір сплачують також фізичні особи, які не є громадянами України, але отримують заробітну плату на території нашої держави [3].

Платник ПДФО має право зменшити загальний місячний оподатковуваний дохід, отриманий у вигляді заробітної плати від одного роботодавця, на суму податкової соціальної пільги.

Податкові соціальні пільги застосовуються у вигляді заробітної плати залежно від доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця.

Відповідно до п. 169.4.1 Податкового кодексу України всі платники податку на доходи фізичних осіб мають право на застосування загальної податкової соціальної пільги до доходів, якщо їх місячна заробітна плата не перевищує граничного розміру доходу. У звітному податковому році він дорівнює місячному мінімуму, що діє для тих, хто може працювати на 1 січня, помноженому на 1,4 та округленому до найближчих 10 гривень [35].

Загальна податкова соціальна пільга на 2022 рік дорівнює 50 % прожиткового мінімуму для працездатної особи на 1 січня. 169.1.

Перелік документів для отримання ПСП визначено Порядком подання документів для отримання податкової соціальної пільги, затвердженим постановою КМУ від 29.12.2010 р. № 1227.

Для тих категорій людей, які підпадають під пільгу, можуть скористатись правом на збільшення соціальних виплат у розмірі 150 % або 200 % від податкового законодавства України (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Розміри ПСП / межі для ПСП у 2022 році

Вид ПСП (норма ПКУ)	Граничний розмір зарплати, що надає право на ПСП	Розмір ПСП
Звичайна (п.п. 169.1.1) 100 %	3180 грн.	1135 грн.

Звичайна «на дітей» 100 % (п.п. 169.1.2)	Для одного з батьків - 3180 грн. х кількість дітей віком до 18 років; для другого - 3180 грн.	1135 грн. х кількість дітей віком до 18 років
Підвищена «на дітей» 150 % (пп. «а» і «б» п.п. 169.1.3)		1702,5 грн. х кількість дітей віком до 18 років, на яких надається ПСП
Підвищена 150 % (пп. «в» — «е» п.п. 169.1.3)	3180 грн.	1702,5 грн.
Максимальна (п.п. 169.1.4) 200 %	3180 грн.	2270 грн.

Відповідно до закону в Україні діє загальнодержавне соціальне страхування, відповідальність за його сплату покладається на суб'єкта господарювання. З 2016 року ставка внеску становить 22%, яка діє і сьогодні. Розмір такого внеску знаходиться в прямій залежності від суми несплаченої працівником заробітної плати, сплаченої роботодавцем до ЄСВ.

По суті, ЄСВ функціонує як зобов'язання роботодавця перед керівним органом. Якщо він хоч раз не платить внески соціального страхування, це призведе до фінансових витрат страхової компанії, а для працівника сплата внесків дасть йому шанс отримати пенсію в майбутньому [40].

Якщо платник податків має заборгованість зі сплати ЄСВ, податкова інспекція повідомляє про це листом. Протягом 10 днів з дня отримання вимоги платник зобов'язаний сплатити суму боргу та пеню разом з нарахованими процентами або оскаржити цей рахунок в адміністративному чи судовому порядку [38].

У таблиці наведено наслідки дострокової сплати ЄСВ. 2.6.

Таблиця 2.6

Штрафи та пені за несвоєчасну сплату ЄСВ

Вид відповідальності	Умови настання відповідальності
-------------------------	---------------------------------

Пеня	Сума ЄСВ, своєчасно не нарахована та/або не сплачена у строки, є недоїмкою. На суму недоїмки нараховується пеня з розрахунку 0,1 % суми недоплати за кожний день прострочення
Штраф	За несплату або несвоєчасну сплату ЄСВ нараховується штраф – 20 % від несплаченої суми податку; якщо ЄСВ не сплачується одночасно з видачею сум виплат, на які нараховується ЄСВ, накладається штраф у розмірі 10 % таких несплачених або несвоєчасно сплачених сум
Адміністративна відповідальність	Якщо не сплачена сума ЄСВ не перевищує 5100 грн., це тягне за собою накладення штрафу від 680 грн. до 1360 грн. Несплата або несвоєчасна сплата ЄСВ у сумі понад 5100 грн. – тягне за собою штраф від 1360 грн. до 2040 грн. За повторне за рік вчинення таких дій – штраф від 2550 грн. до 5100 грн. (незалежно від суми несплаченого ЄСВ)

На досліджуваному підприємстві облік податкових та бюджетних зобов'язань відображено в наступних проводках: це показано в таблиці 2.7.

Таблиця. 2.7

**Кореспонденції рахунків з нарахування заробітної плати працівникам
ТОВ «ЦУКОР ГРУП»**

№	Зміст операції	Дт	Кт
1	Нараховано заробітну плату працівнику апарату управління	92	661
2	Нараховано заробітну плату кухарю ресторану	231.1	661
3	Нараховано заробітну плату бармену ресторану	231.2	661
4	Утримано ПДФО із заробітної плати	661	641 / ПДФО
5	Утримано ВЗ із заробітної плати	661	642 / ВЗ
6	Відображено нарахування ЄСВ (витрата, яку підприємство відображає за місцем роботи у структурі підприємства)	92 231.1 231.2	651
7	Сплачено до державного бюджету військовий збір	642 / ВЗ	311
8	Сплачено до державного бюджету ПДФО	641 / ПДФО	311
9	Сплачено до державного бюджету ЄСВ	651	311

Жоден працівник не застрахований від хвороби чи хвороби сім'ї. І коли це станеться, йому буде виплачено плату за кожний календарний день хвороби, його перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачує його роботодавець, а решту – зі страхового фонду ФСС.

Допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у вигляді матеріальної допомоги, повністю або частково компенсує втрату заробітної плати та виплачується застрахованій особі за рахунок коштів Фонду соціального страхування України. Весь період, незважаючи на звільнення, припинення підприємницької чи іншої діяльності застрахованого в період непрацездатності, до відновлення працездатності або до встановлення інвалідності МСЕК.

Оплата 5 (п'яти) днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок роботодавця. Підставою для надання лікарняного листка та відпустки по вагітності та пологах є листок непрацездатності, виданий у встановленому порядку.

Лікарняний виплачується застрахованій особі відповідно до страхового стажу. Відсоток середньоденної заробітної плати за віком наведено в таблиці. 2.8.

Таблиця 2.8

Віковий стаж та відсоток виплат застрахованим особам

Віковий стаж	% від середньоденної заробітної плати
до 3 років	50 %
від 3 до 5 років	60 %
від 5 до 8 років	70 %
понад 8 років	100 %

Для розрахунку лікарняних нам потрібно знати не тільки стаж працівника, а й інші невідомі величини. Загальні формули можна відображати в таких форматах:

$$Л = ЗП_{сд} * К_{сс} * К_{дн},$$

де, $ЗП_{сд}$ – середньоденна заробітна плата;

$К_{сс}$ – коефіцієнт страхового стажу;

$К_{дн}$ – к-сть днів хвороби, встановлено згідно листка непрацездатності.

Для розрахунку лікарняних необхідно врахувати, що розрахунковий період може бути:

- останні 6 місяців, що безпосередньо передують місяцю настання страхового випадку;
- якщо стаж роботи працівника менше 6 місяців, календарна дата, на яку він фактично сплатив премію;
- фактичний робочий час перед лікарняним. Якщо термін служби працівника менше місяця.

Для розрахунку середньоденної заробітної плати для останніх двох випадків звертаємо увагу на те, що працівники працюють менше 6 місяців. Лікарняний не повинен перевищувати розміру допомоги, обчисленої з мінімальної заробітної плати.

Приклад. Мальонюк А. В. хворіла з 12.04.2022 р. до 22.04.2022 р. (11 дн.). За розрахунковий період (лютий 2020 року – січень 2021 року) йому нараховано 145 000 грн. зарплати згідно із штатним розписом. Страховий стаж працівника становить 3 (три) років 9 (дев'ять) місяців (відсоток оплати лікарняного – 60 %). Не відпрацьованих календарних днів з поважних причин в розрахунковому періоді не було.

Тобто, підприємство зробить наступний розрахунок:

1. визначаємо середньоденну зарплату:

$$145\,000 \text{ грн.} / 365 \text{ кал. дн.} = 397,26 \text{ грн.}$$

2. визначаємо суму лікарняних за рахунок коштів роботодавця:

$$(397,26 \text{ грн.} \times 5 \text{ кал. дн.}) \times 60 \% = 1\,191,78 \text{ грн.}$$

3. розрахунок суми лікарняних за рахунок коштів ФСС:

$$(397,26 \text{ грн.} \times 6 \text{ кал. дн.}) \times 60 \% = 1\,430,14 \text{ грн.}$$

Отже, загальна сума допомоги становить: 1 191,78 грн. + 1 430,14 грн. = 2 621,92 грн.

На підприємстві ТОВ «ЦУКОР ГРУП» нарахування та виплати лікарняних відображаються в бухгалтерському обліку так, як показано в наступній таблиці.

2.9.

Надання відпусток регулюється Законом України «Про відпустки», згідно з яким право на відпустку мають працівники, які перебувають у трудових відносинах з підприємством і працюють за трудовим договором з фізичною особою чи іноземцем громадяни та негромадян, які працюють в Україні підлягають під закон, який поділяє відпустки на щорічні (основні, у зв'язку з особливим характером роботи, додаткові тощо), додаткові, пов'язані з навчанням, творчі, для підготовки та участі в змаганнях, соціальні цільові, без збереження заробітної плати [25].

До переліку виплат, які включаються до розрахунку середньоденної заробітної плати при розрахунку відпускних, належать: доплати та надбавки; виробничі надбавки та надбавки за економію окремих видів палива, електричної та теплової енергії; виплата за річний результат роботи та стаж роботи; виплати при збереженні середнього доходу працівника. допомога по тимчасовій непрацездатності; допомога по вагітності та пологах [42, 43].

Відпускні нараховуються переважно згідно з графіком відпусток. У графіку зазначаються період відпустки працівника, прізвище, ім'я, по батькові та номер картки-повідомлення за наявності. Вид відпустки повинен бути зазначений у бланку графіка. Відповідальність за заповнення графіка несуть адміністративні працівники.

Наступні кроки включають заповнення та підписання працівником заяви про відпустку та бронювання його у свого керівника. Після бронювання на підприємстві буде виданий наказ про надання працівнику відпустки.

Розглянемо більш детально сам процес нарахування відпускних. Методика розрахунку відпускних представлена наступною формулою:

$$\text{Відпускні виплати (ВВ)} = \text{Сзп} * \text{Ккдв}$$

де ВВ – це відпускні виплати за розрахунковий період;

Сзп – середня заробітна плата працівника;

Ккдв – кількість календарних днів відпустки.

У свою чергу, середня заробітна плата розраховується за формулою:

$$Сзп = ЗСВ / (Ккдрп - Ксд)$$

де, Сзп – середня заробітна плата;

ЗСВ – сукупна сума виплат працівнику за останні 12 місяців;

Ккдрп – кількість календарних днів розрахункового періоду;

Ксд – кількість неробочих і святкових днів.

Кількість днів у святковому календарі не є постійним і може змінюватися кожного року у зв'язку з високосними роками, додаванням або скороченням святкових днів, вихідними днями. Спочатку нам потрібно розрахувати середню зарплату і помножити її на кількість днів відпустки працівника.

Приклад. Працівник ТОВ «ЦУКОР ГРУП» подав заяву на відпустку з 7 квітня по 30 березня. За розрахунковий період йому нараховано 145 000 грн. зарплати згідно з штатним розписом. Невідпрацьованих з поважних причин днів в розрахунковому періоді 3 дня.

Таким чином, розрахунок набуде наступний вигляд:

1. визначаємо середньоденну зарплату:

$$145\,000 \text{ грн.} / (365 - (11 + 3) \text{ кал. дн.}) = 413,10 \text{ грн.}$$

2. визначаємо суму відпускних:

$$(413,10 \text{ грн.} \times 24 \text{ кал. дн.}) = 9\,914,40 \text{ грн.}$$

Отже 9914,4 грн. це сума відпускних, яке підприємство зобов'язане виплатити працівнику.

Приклад реєстрації відпускних в обліку ТОВ «ЦУКОР ГРУП» представлено у табл. 2.10.

Таблиця 2.10

**Типові кореспонденції з нарахування та виплати відпускних
працівникам підприємства**

№	Зміст	Дт	Кт
1	Нараховано відпускні	471	661

2	Нараховано ЄСВ на сум відпускних	471	651 / ЄСВ
3	Утримано ПДФО із відпускних	661	641 / ПДФО
4	Утримано ВЗ із відпускних	661	642 / ВЗ
5	Погашено заборгованість перед працівником	661	311

Таким чином, підсумовуючи вищевикладений матеріал, необхідно звернути увагу на те, що роль бухгалтерів зводиться не тільки до обліку робочого часу та нарахування заробітної плати, а й проводити щомісячне утримання із заробітної плати та здійснювати відповідні платежі до державного бюджету.

Важливою частиною роботи бухгалтера є наявність, процес нарахування відпуск та лікарняних, що суворо регламентованої відповідно до законодавства України. У разі невиконання бухгалтери притягуються до відповідальності, а також нараховуються штрафи та пені.

2.3 Порядок формування та подання звітності з оплати праці працівників підприємства

Складання звітності підприємства є важливою та завершальною частиною бухгалтерського процесу. Дані про виплати працівникам відображаються у фінансовій, податковій, статистичній та управлінській звітності. Успіх підприємства завжди залежить від якості, достовірності, справедливості та повноти інформації про зовнішні зміни умов діяльності.

Неточності у фінансовій звітності можуть призвести до помилок у критично важливих управлінських рішеннях із зовнішніми користувачами інформації, а також до помилок у управлінській звітності, тобто до неправильних дій керівників та керівників різних рівнів усередині підприємства. Загалом все це може призвести до зниження ефективності діяльності підприємства і, відповідно, рівня прибутковості.

У фінансовій звітності підприємства розрахунки заробітної плати та соціального страхування відображаються у таких формах [44]:

Баланс (Звіт про фінансовий стан) (Форма 1): у рядка 1625 “Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування”. У цій статті відображаються розміри відрахувань на соціальне страхування, страхування майна підприємства та розмір відповідальності за особистим страхуванням працівника.

Баланс (Звіт про фінансовий стан) (Форма 1): у рядку 1620 “Розрахунки з бюджетом” - заборгованість компанії за будь-які платежі до державного бюджету, включаючи податки на доходи фізичних осіб.

Баланс (Звіт про фінансовий стан) (Форма 1): у рядку 1630 “Розрахунки з оплати праці” невикладена зарплата працівникам компанії відображається разом із сумою депонованої зарплати.

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) (Форма 2): у рядку 2510 “Відрахування на соціальні заходи”. У цьому розділі перераховуються елементи операційних витрат, понесені компанією при здійсненні її діяльності протягом звітного періоду, за вирахуванням внутрішніх продажів, тобто за вирахуванням витрат, які складають собівартість продукції чи послуг, вироблених і спожитих самим підприємством (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Відображення у фінансовій звітності стану розрахунків по операціях з оплати праці

Назва об'єкта	Номер рахунку	Код рядка
<i>Баланс (Звіт про фінансовий стан)</i>		
Розрахунками з бюджетом (у розрізі розрахунку з ПДФО)	64	1620
Розрахунками зі страхування (у розрізі розрахунку з ЄСВ)	65	1625

Розрахунками по оплати праці	66	1630
<i>Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)</i>		
Витрати пов'язані із оплатою праці	23, 91, 92, 93, 94	2050, 2130, 2150, 2180, 2505
Відрахування на соціальні заходи	23, 91, 92, 93, 94	2130, 2150, 2180, 2510

У свою чергу, Законом № 2063-III визначено, що малим підприємством є підприємство, середньооблікова чисельність працівників якого за звітний період не перевищує 50 осіб, а річний прибуток не перевищує 70 млн грн. Тому, якщо компанія підпадає під ці стандарти, вона має право застосовувати спрощену систему обліку та звітності. У цій системі замість п'яти фінансових звітів досліджуване підприємство надало два окремих звіти: спрощений баланс (ф. № 1-м) та звіт про фінансові результати (ф. № 2-м).

Крім того, щодо суб'єктів підприємницької діяльності – юридичних осіб, затверджено, які відповідно до закону визнані суб'єктами малого підприємництва та складають фінансову звітність згідно з Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 25 «Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва». Наказом Міністерства фінансів України від 25 лютого 2000 року № 39 та наказом Міністерства фінансів України від 19 квітня 2001 року № 186 затверджено план бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань та господарської діяльності суб'єктів малого підприємництва, або так звані плани спрощеного обліку.

З податкової частини по виплаті зобов'язань працівникам компанія повинна заповнювати нову звітність, яка є комбінацією двох звітів, форми № Д4 та форми № 1ДФ, затверджена наказом Мінфіну від 15.12.2020 р. № 773 – “Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також нарахованого ЄСВ”.

Податковий розрахунок має 6 додатків:

- Додаток 1 (Д1) – Відомості про нарахування зарплати застрахованим особам;
- Додаток 2 (Д2) – Відомості про осіб, що здійснюють догляд за дитиною по досягненню нею 3 (6)-річного віку, дитиною з інвалідністю, за особою з інвалідністю I групи, особою похилого віку;
- Додаток 3 – Відомості про осіб, котрі проходять строкову військову службу;
- Додаток 4 (4ДФ) – Відомості про суми нарахованого доходу, утриманого та сплаченого ПДФО та військового збору;
- Додаток 5 (Д5) - це аналог таблиці 5 Звіту з ЄСВ;
- Додаток 6 (Д6) – аналог таблиці 7 Звіту з ЄСВ.

Дане підприємство формує та заповнює наступні частини: заголовний та проміжний блоки для основної частини звіту; розділ 1 зведеної інформації про ЄСВ в основній частині звіту; додаток Д1 – Окремий розрахунок ЄСВ; додаток 4 ДФ – розрахунок податку на доходи фізичних осіб / ВЗ та додаток 5 ДФ – інформація про зміни у трудових відносинах.

Податкові розрахунки подаються до ДПС України окремо за кожний квартал протягом 40 календарних днів після останнього календарного дня звітного кварталу. Окремий податковий розрахунок за календарний рік не подається.

Штрафи за недотримання встановлених форм своєчасного подання, неподання, подання та звітності в розмірах і порядку, встановлених ст. передбачено порушення порядку подання відомостей про фізичних осіб (платників податків). 119 ЦК, а саме [32]:

- неподання, подання з порушенням встановлених строків, подання в неповному обсязі, недостовірні відомості чи помилки в податковій звітності щодо суми нарахованого і сплаченого за платника податку доходу та суми утриманого податку з таких товарів (робіт, послуг), якщо такі неточності чи помилки призвели до зменшення або збільшення податкового зобов'язання

платника податків або зміни платника податків - штраф 1020 грн.

- ті самі дії, вчинені платником податків, до якого в цьому році було притягнуто штраф за таке правопорушення, тягнуть за собою накладення штрафу в розмірі 2040 гривень.

Звіти повинні складатися відповідно до Метод Рекомендацій № 433, щоб надати достовірну інформацію про фінансовий стан компанії. У даній методичній рекомендації розкрито порядок складання звіту про фінансові результати, звіти про рух грошових коштів та звіти про капітал [44].

Тому, посилаючись на рекомендації, слід дотримуватись таких правил [44]:

- активи відображаються в балансі, коли їх вартість може бути достовірно визначена та коли можна очікувати майбутні економічні вигоди, пов'язані з їх використанням.
- витрати на придбання та створення активів, які не обліковуються на балансі, включаються до складу витрат звітного періоду.
- зобов'язання відображаються в балансі, якщо їх вартість може бути достовірно визначена, а майбутні економічні вигоди можуть бути зменшені в результаті погашення.
- власний капітал відображається в балансі одночасно з поданням активів або зобов'язань. В результаті власний капітал може змінитися.
- Рядки коду, що закінчуються на 0 і 5, беруть участь у розрахунку підсумків для окремого розділу балансу.

Звітним періодом для складання фінансової звітності є календарний рік. Крім того, усі суб'єкти господарювання (крім суб'єктів мікропідприємництва) зобов'язані щоквартально подавати проміжну фінансову звітність у формі бухгалтерського балансу та фінансової звітності. Складається наростаючим підсумком з початку звітного року.

Річна фінансова звітність подається до Держстату до 28 лютого року, наступного за звітним. Квартальна фінансова звітність подається до 25 числа

місяця, наступного за звітним кварталом.

Щодо штрафних санкцій, то закон передбачає, що до платника податку на доходи декларації може бути накладено штраф, якщо він не подав декларацію або не подав її вчасно. Обов'язки щодо подання передбачені ПКУ та мають бути подані до контролюючого органу. За кожне таке неподання або передчасне подання буде накладено штраф у розмірі 340 грн.

За таке ж діяння, вчинене платником податку, до якого було притягнуто відповідальність за таке правопорушення, буде накладено штраф у розмірі 1020 грн, за кожне таке неподання або несвоєчасне.

Крім обов'язкової звітності, підприємства, установи та організації державної або приватної форми власності зобов'язані регулярно подавати статистичну звітність з праці (табл.2.12).

Цей звіт складено на основі спеціально організованих даних спостережень та обліку.

Таблиця 2.12

Форми статистичної звітності із праці, яку подавати респонденти

Назва звіту	Форма звіту	Коли подається	Роз'яснення щодо заповнення
№ 1-ПВ (місячна) «Звіт із праці»	Затверджена наказом Держстату від 10.06.2016 р. № 90	Щомісячно не пізніше 7-го числа після звітного місяця	Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці», затверджена наказом Держкомстату від 26.10.2009 р. № 403
№ 1-ПВ (квартальна) «Звіт із праці»	Затверджена наказом Держстату від 06.07.2018 р. № 134	Щоквартально не пізніше 7го числа після звітного періоду одночасно з формою № 1ПВ (місячна)	Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці», затверджена наказом Держкомстату від 26.10.2009 р. № 404

№ 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили»	Затверджена наказом Держстату від 07.08.2014 р. № 227	Раз на рік у період проведення обстеження не пізніше 7 квітня	Роз'яснення Держстату від 10.07.2018 р. № 17.4-12/28
--	---	---	---

Звітність є завершальним етапом бухгалтерського обліку. Дані про виплати працівникам відображаються у фінансовій, статистичній та податковій звітності, також для всіх типів звітів передбачені штрафи та санкції, якщо є помилки або пропущені терміни подання.

В Україні бухгалтерський облік ведеться з метою оподаткування, тому бухгалтери повинні складати звітність відповідно до нормативно-правових документів, що регламентують цей процес.

Висновки до розділу 2

1. Переоцінити значення первинних документів у бухгалтерському обліку неможливо. Документи є першоджерелом всієї облікової інформації, без якої господарські операції не можуть бути прийняті до реєстрації. Для оптимізації та координації процесу обліку, нарахування та оплати праці необхідно затвердити та розробити облікову політику, типові форми документів та організувати документообіг.

2. Досліджувана компанія використовує для обліку витрат на оплату праці рахунок 23 «Незавершене виробництво» та клас 9 «Витрати на діяльність». Тому для обліку витрат на оплату праці на підприємстві використовуються такі рахунки: 23, 91, 92, 93, 94.

3. Необхідно звернути увагу на те, що роль бухгалтерів зводиться не тільки до обліку робочого часу та нарахування заробітної плати, а й проводити щомісячне

утримання із заробітної плати та здійснювати відповідні платежі до державного бюджету.

Важливою частиною роботи бухгалтера є наявність, процес нарахування відпусток та лікарняних, що суворо регламентованої відповідно до законодавства України. У разі невиконання бухгалтери притягуються до відповідальності, а також нараховуються штрафи та пені.

4. Кінцевим результатом ведення бухгалтерського обліку є формування звітності, її поділяють на фінансову, податкову та статистичну. Усі дані види звітності містять інформацію про заробітну плату, а також передбачено штрафи, пені та санкції за несвоєчасне їх подання чи наявність помилок у розрахунках.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ НАЯВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ «ЦУКОР ГРУП»

3.1 Оцінка забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства

Аналіз показників праці на підприємствах є одним із засобів удосконалення практики планування та управління у сфері праці. Він передбачає вивчення рівнів і динаміки іншого показника, які тісно пов'язані і взаємозалежні з усіма іншими рівнями і динаміками.

Аналіз господарської діяльності відіграє важливу роль у вдосконаленні організації оплати праці та забезпеченні її прямої залежності від кінцевих результатів виробництва, кількості та якості. У ході аналізу можуть бути виявлені резерви щодо підвищення ефективності та вдосконалення, впровадження прогресивних форм стимулювання, систематичного контролю за працею та споживанням.

Аналізуючи стан забезпечення підприємства робочою силою, можна вирішити наступні завдання:

- оцінити трудові ресурси підприємства та його підрозділів;
- визначати відповідність загально освітньо-кваліфікаційного складу персоналу, їх структури сучасному науково-технічному рівню виробництва та його організації;
- встановлення безпеки виробництва в трудовому колективі;
- визначити ступінь актуальності завдань підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості виробництва;
- визначити заощадження для підвищення ефективності праці [45].

Наявність необхідної робочої сили, її раціональне використання та

забезпечення високого рівня продуктивності праці відіграють важливу роль у збільшенні випуску продукції та підвищенні ефективності виробництва.

Економічний аналіз оплати праці працівників, що проводиться на підприємстві, потребує обґрунтованої інформаційної бази табл 3.2.

Таблиця 3.2.

**Складові інформаційної бази для проведення економічного аналізу
виплат працівникам**

№	Група	Джерела інформації
1	Планово-нормативна	Норми та нормативи витрат праці і заробітної плати, кошториси витрат на соц. діяльність, соціально-економічні норми та нормативи, колективні договори і угоди, законодавчі акти
2	<i>Облікова:</i>	
2.1	Первинні документи	ВКО, табелі обліку використання робочого, рапорти про виробіток, довідки та розрахунки бухгалтерії, відомості обліку депонованої заробітної плати, маршрутні листи, накази по підприємству про прийняття на роботу та звільнення, часу, наряди на відрядні роботи, розрахунково-платіжні відомості, рахунки особові картки, розпорядження про відпустки, наряди, акти приймання-передачі робіт, лікарняні листи, листки з обліку кадрів, платіжні відомості, особові картки працівників тощо
2.2	Рахунки бухгалтерського обліку	23 «Виробництво», 472 «Додаткове пенсійне забезпечення», 471 «Забезпечення виплат відпусток», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності» пов'язані із нарахуванням заробітної плати, 64 «Розрахунки за податками та платежами», 65 «Розрахунки за страхуванням», 66 «Розрахунки з оплати праці»
2.3	Облікові реєстри	Журнал 5, 5а
2.4	Фінансова звітність	Ф. № 1 «Баланс», ф. № 2 «Звіт про фінансові результати», ф. № 5 «Примітки до річної фінансової звітності», ф. № 6 «Додатки до Приміток річної фінансової звітності «Інформація за сегментами»
2.5	Статистична звітність	ф. № 1-ПВ «Звіт з праці», ф. № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу», ф. № 1-ПВ (умови праці) «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці», ф. № 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання»
2.6	Звітність до фондів соціального страхування	Звіт про нараховані внески та витрати, пов'язані з загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; Розрахункова відомість про нарахування і перерахування страхових внесків та витрачання коштів фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України Персоніфікований звіт;

		Розрахункова відомість про нарахування і перерахування страхових внесків до фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; Розрахунок суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;
3	Внутрішня позаоблікова	Накази, довідки про перевірки, акти ревізій (аудиту), протоколи нарад та ін.
4	Зовнішня	Збірники статистичних матеріалів як вітчизняних та закордонних установ про соціальну сферу і діяльність, звітні дані споріднених підприємств
5	Дані особистих спостережень аналітика	Спостереження за здійсненням охорони праці на робочих місцях, огляд приміщень соціального призначення, опитування працівників підприємства тощо.
6	Інші джерела	Податкова звітність, штатний розклад, протоколи виробничих нарад, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, попередні результати аналогічних досліджень, мотиваційні картки, служб підприємства, оперативна звітність цехів, відділів

Аналіз впливу факторів праці на економічну діяльність фірм починається з вивчення забезпеченості фірм працівниками з точки зору чисельності, структури, кваліфікації, культурно-освітнього рівня, характеристик робочої сили.

Отже, проаналізуємо кадрову забезпеченість ТОВ «ЦУКОР ГРУП» та розрахуємо коефіцієнт зайнятості (табл. 3.3.), який визначається діленням фактичної чисельності працівників на планову.

Таблиця 3.3.

**Розрахунок коефіцієнта забезпеченості трудовими ресурсами на
ТОВ «ЦУКОР ГРУП» за 2019-2021 р.**

Показники	2019 рік	2020 рік	2021 рік
Фактична чисельність працівників	27	25	21
Планова чисельність працівників	25	27	25
Коефіцієнт забезпеченості	1,08	0,93	0,84

Виконавши та проаналізувавши розрахунки рівня резервування, ми бачимо, що досліджувані компанії перебувають у нестабільній ситуації. У 2018 році коефіцієнт становив 1,08, що вказує на надмірну кількість персоналу, але протягом наступних двох років показник знизився. Це негативно впливає на процес, за

допомогою якого компанії створюють послуги, по-перше, збільшуючи плинність персоналу, а по-друге, збільшуючи навантаження на інших працівників.

Повну картину стану трудових ресурсів підприємства та тенденцій розвитку дає аналіз зміни середньооблікової чисельності працівників за класифікаціями персоналу, що дозволяє оцінити склад і структуру трудових ресурсів.

Для здійснення оцінки структури трудових ресурсів сформуємо аналітичну табл. 3.4.

Таблиця 3.4.

Аналіз динаміки та структури чисельності працівників

ТОВ «ЦУКОР ГРУП» за 2019-2021 р.

Показники	2019 рік		2020 рік		2021 рік		Відхилення, %			
							2019/2020		2020/2021	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	абсо чол.	відн, %	абсол чол.	відн %
Всього працівників	27	100	25	100	21	100	-2	0,93	-4	0,84
в тому числі:	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Адмінперсоналу	7	0,26	4	0,16	6	0,29	-3	0,57	2	1,5
Робітників	20	0,74	20	0,84	15	0,71	-	-	-4	0,79

Таблиця, як і попередня, чітко свідчить про нестабільність ситуації. Співвідношення керівника до співробітника в цій компанії становить $\frac{1}{4}$, що є в межах норми, 4 працівника на 1 працівника в адміністративному відділі. Однак із цього розділу видно, що у 2019 році звільнилася майже половина управлінського персоналу. Це означає реструктуризацію адміністративного персоналу, «вливання нової крові», яка може призвести до серйозних змін на підприємстві.

Важливим етапом аналізу показників використання робочої сили є оцінка руху робочої сили. Це пояснюється тим, що зміни в кадровій структурі зумовлюють додаткові витрати компаній на пошук та навчання нових працівників, що негативно позначається на фінансових результатах.

Тому проаналізуємо рух робочої сили за показниками, наведеними в таблиці.

3.5.

Таблиця 3.5.

Показники руху робочої сили підприємства

№	Показник	Формула розрахунку
1.	Коефіцієнт обороту по прийому	Кількість прийнятого персоналу ÷ Середньооблікова чисельність персоналу
2.	Коефіцієнт обороту по вибуттю	Кількість звільненого персоналу ÷ Середньооблікова чисельність персоналу
3.	Коефіцієнт плинності кадрів	Кількість звільнених за власним бажанням і порушення трудової дисципліни ÷ Середньооблікова чисельність персоналу
4.	Коефіцієнт постійності персоналу	Кількість працівників, які пропрацювали на підприємстві більше трьох років ÷ Середньооблікова чисельність персоналу

- Коефіцієнт обороту по прийому - показує відсоток працівників, які були поновлені на нових працівників у звітному році.
- Коефіцієнт обороту по вибуттю характеризує середньооблікову кількість працівників, які звільнилися з підприємства з різних причин за звітний період. Перевищення плинності при знятті вказує на можливі проблеми, пов'язані з поганою організацією та умовами праці, відсутністю стимулів та соціального захисту.
- Коефіцієнт плинності кадрів порівняно з коефіцієнтом обороту з вибуття відповідає на питання про природу звільнень. Високий індекс свідчить про низький рівень зацікавленості керівництва у створенні стабільної довгострокової кадрової структури. Якщо коефіцієнт плинності кадрів з вибуття значно перевищує величину цього показника, кадрові зміни викликані об'єктивними причинами. Звільнення пов'язане з виходом на пенсію, призовом на строкову військову службу, хворобою чи інвалідністю.
- Коефіцієнт постійності персоналу визначає стабільність і стійкість роботи персоналу, особливо якщо оцінювати його в часі. Якщо з часом коефіцієнт

змінюється незначно, це свідчить про привабливість компанії, точність сформованих матеріалів і орієнтирів корпоративної цінності, хорошу систему мотивації.

За вихідними даними табл. 3.4. розрахуємо відповідні показники руху персоналу ТОВ «ЦУКОР ГРУП» за 2020-2022 р. та проведемо їх аналіз.

Таблиця 3.6.

Аналіз руху працівників ТОВ «ЦУКОР ГРУП» за 2019-2021 р.

№	Показники	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення, %	
					2020/ 2021	2019/ 2020
1	Середньооблікова кількість працівників	27	25	21	0,93	0,84
2	Прийнято – разом	4	6	5	1,5	0,5
3	Вибуло – разом:	2	8	9	4	1,13
	з них:					
	- за власним бажанням	1	4	6	2,0	1,5
	- за порушення трудової дисципліни	-	1	1	-	1
4	Кількість працівників (більше 3 р.)	17	15	12	0,88	0,80
5	Коефіцієнт обороту по прийому	0,15	0,24	0,24	1,6	1
6	Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,07	0,32	0,43	4,57	1,34
7	Коефіцієнт плинності кадрів	0,04	0,2	0,33	5	1,65
8	Коефіцієнт постійності персоналу	0,63	0,60	0,57	0,95	0,95

В результаті аналізу ситуації з кадровими змінами спостерігається зростання всіх коефіцієнтів. Це свідчить про погіршення матеріального статусу працівників підприємства. Показник прийому показує, що у 2021 році в організації прибуло більш ніж у 1,5 рази більше працівників порівняно з 2022 роком, і на такому ж рівні ситуація залишиться й надалі.

Що стосується плинності кадрів, то у 2022 році ситуація різко погіршується: цей коефіцієнт зріс більш ніж у чотири рази, а в майбутньому – приблизно в 1,5 рази. Також найбільшим відхиленням у 2022 році стала плинність кадрів, яка в

п'ять разів перевищує показники 2021 року. Проте всі ці дані свідчать про те, що в адміністративному складі компаній відбулися зміни (табл. 3.4.).

Для кращого розуміння стану та руху персоналу всередині підприємства розраховані коефіцієнти необхідно відобразити графічно (рис 3.1).

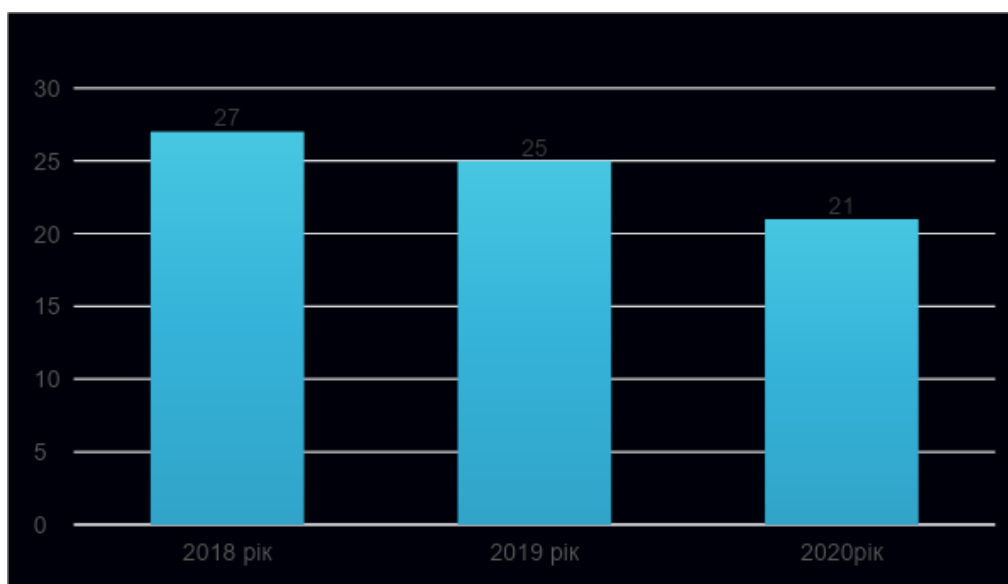


Рис. 3.1. Динаміка руху персоналу ТОВ «ЦУКОР ГРУП» за 2019-2021 р.



Рис. 3.2 Структура персоналу ТОВ «ЦУКОР ГРУП» за 2019-2021 р.

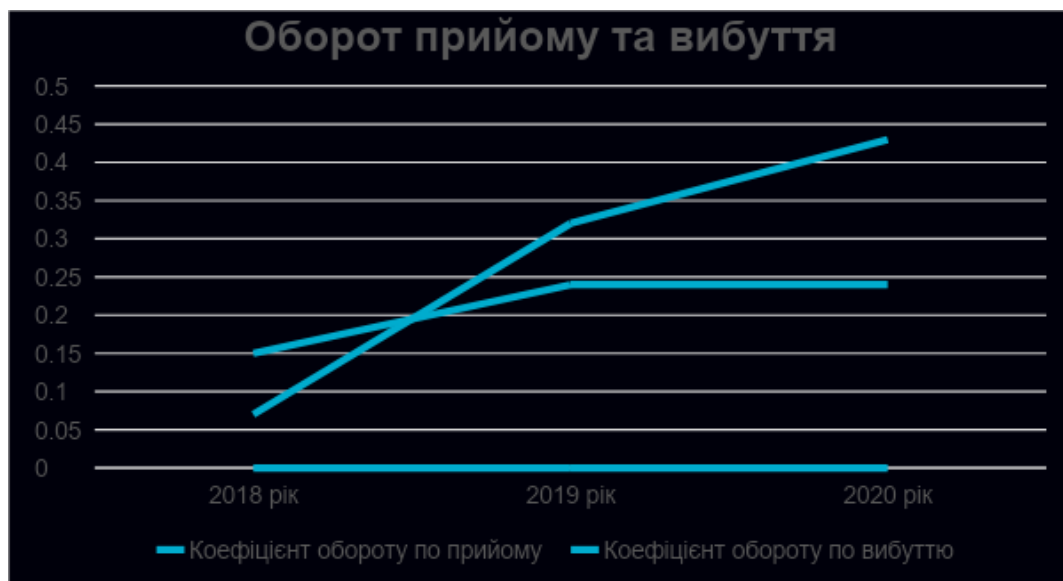


Рис. 3.3 Оборот по прийому та вибуттю персоналу ТОВ «ЦУКОР ГРУПА» за 2019-2021 р.

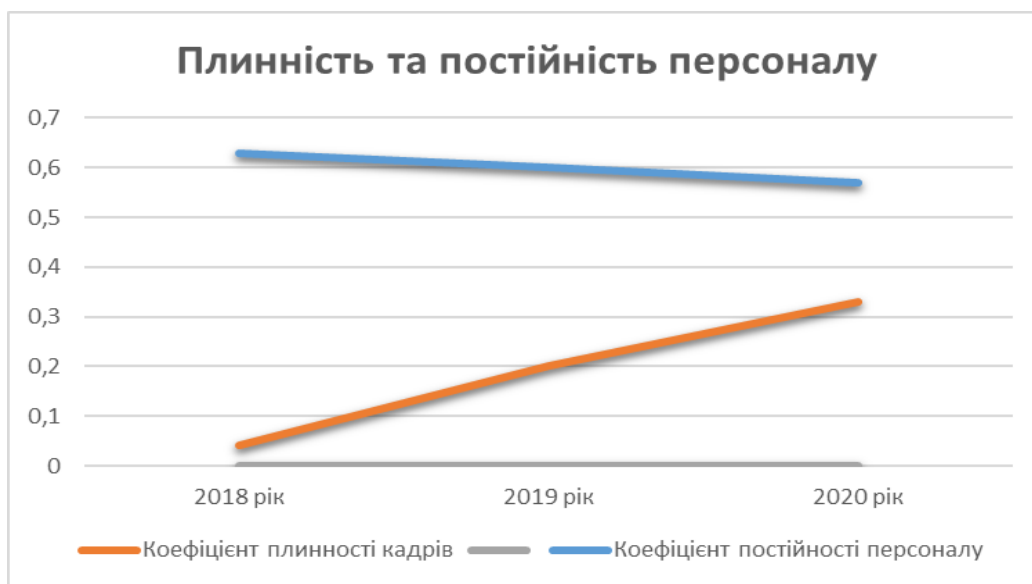


Рис. 3.4. Графічне відображення коефіцієнта плинності та постійності персоналу ТОВ «ЦУКОР Груп» за 2019-2021 р.

Таким чином, внутрішньогосподарський контроль над заробітною платою є важливою складовою успіху бізнесу, оскільки він ґрунтується на контролі над

збереженням матеріальних цінностей та надійному відображенні процесу обліку заробітної плати. Важливим елементом контролю є розрахунково-аналітична частина, зміни в забезпеченні, складі та русі трудових ресурсів підприємства можна оцінювати та аналізувати, забезпечуючи прийняття якісних управлінських рішень.

3.2 Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства

У сучасних економічних умовах питання ефективності праці набуло особливої актуальності. Вона забезпечує підприємству необхідну робочу силу, а її раціональне використання та високий рівень продуктивності праці мають великий вплив на підвищення ефективності діяльності будь-якого підприємства.

Своєчасно отримана інформація про недоліки працівників, непрацездатність і зниження продуктивності праці дозволяє за допомогою аналітичних систем виявити причини та визначити заходи щодо їх усунення.

Ефективність праці відображає відношення кількості вироблених матеріальних і нематеріальних благ до кількості витраченої праці. Іншими словами, підвищення ефективності праці означає збільшення кількості продукції з однаковими або меншими затратами праці. Основними показниками ефективності праці є дані про чисельність персоналу за різними категоріями та професіями, кваліфікацією та освітнім рівнем, вартість робочого часу, дані про кількість виробленої продукції або наданих послуг, про плинність працівників. Дані. персонал компанії.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів буде здійснюватися в залежності від форм оплати праці: для погодинної – аналіз використання робочого часу (фонду робочого часу), для відрядної – аналіз продуктивності праці.

Проводиться аналіз ефективності використання трудових ресурсів залежно від форми оплати праці. Для погодинних одиниць - аналіз використання робочого часу (фонду робочого часу), для відрядних - аналіз продуктивності праці.

Робочий час на підприємстві є важливим фактором його діяльності. Вивчення робочого часу та аналіз його використання спрямоване на виявлення ненормованих витрат і причин їх утворення. Таке вирахування необхідно для передбачення та усунення факторів, які призводять до нецільового використання фондів робочого часу. Під час аналізу визначаються показники ефективності робочого часу. Це визначається як порівняння фактичних витрат із встановленими

нормами праці. Цей коефіцієнт дозволяє визначити ефективність діяльності підприємства на кожному етапі виробничого процесу та виявити резерви та можливості їх використання.

Робочий час – встановлена законодавством даної країни тривалість залучення працівника до виконання трудових функцій у технологічному процесі на робочому місці для виробництва певної продукції [44].

Фонд робочого часу (ФРЧ) залежить від числа працівників, кількості відпрацьованих днів одним робітником у середньому за рік, і середньої тривалості робочого дня.

$$\text{ФРЧ} = \text{КР} * \text{Д} * \text{Т}$$

де КР - чисельність працівників;

Д - кількість відпрацьованих днів (у середньому);

Т - середня тривалість робочого дня.

Аналіз фонду робочого часу наведено у табл. 3.7.

Таблиця 3.7.

Аналіз фонду робочого часу ТОВ «ЦУКОР ГРУП» за 2021 рр.

№	Показники	Значення
1	Середньооблікова кількість працівників, чол.	27
2	Явки і неявки на роботі, л / дні	9 855
3	Святкові і вихідні дні, л / дні	2 344
4	Число відпрацьованих л / днів	6 776
5	Цілоденні простої	5
6	Число л / днів неявки на роботу – всього:	735
	в т.ч.: чергові відпустки	430
	відпустки на навчання	30
	відпустки у зв'язку з родами	-
	хвороби	190
	з дозволу адміністрації	15
	прогули	70

Аналіз фонду робочого часу здійснюється за допомогою коефіцієнтів. Беручи відношення чисельності відпрацьованих л/днів до відповідних фондів робочого часу:

Календарний ФРЧ: $6\,776 / 9855 = 68,75 \%$

Табельний ФРЧ: $6\,776 / 7511 = 90,21 \%$

Максимально-можливий ФРЧ: $6\,776 / 7\,081 = 95,69 \%$

Отже, провівши розрахунки видно, що на підприємстві фонд робочого часу використовуються на досить високому рівні. Максимально-можливий ФРЧ 96,04 %, а це означає, що прогулів, лікарняних, та неосновних відпускних припадає лише на 4,31 %. Проте варто звернути увагу на велику кількість днів прогулів без дозволу адміністрації, що говорить про недостатність рівень контролю на підприємстві.

Сучасний стан підприємств, створений бурхливим розвитком ринкових відносин, свідчить про те, що підприємства все більше уваги приділяють навчанню своїх працівників. Фактично, чим продуктивніші співробітники компанії, тим вищий рівень ефективності самої компанії. Тому в даній ситуації виникає нагальна необхідність пошуку шляхів підвищення рівня продуктивності праці співробітників компанії.

Продуктивність праці – це одна із ключових економічних категорій, яка визначає рівень ефективності трудових витрат та здатність відповідної конкурентної праці до створення за певний проміжок часу необхідної кількості матеріальних благ [45, с. 46].

Поряд з тим продуктивність праці персоналу доцільно аналізувати з позиції виробітку продукції за певну одиницю часу, трудомісткості виробленої продукції і вартості виготовленої продукції на одного працівника [46, с. 19].

Тому продуктивність праці персоналу компанії є важливим показником компанії, оскільки вона дозволяє визначити, наскільки ефективно підприємство веде свою діяльність.

Що стосується резервів її зростання, то з метою пошуку цих резервів на підприємствах повинні розроблятися відповідні програми управління продуктивністю, в основу яких має бути покладений відповідний перелік

можливих резервів, певні терміни та визначені способи їх встановлення і реалізації, перелік витрат, понесених на виконання дій впровадження таких процесів, а також список виконавців цього процесу [45, с. 48].

Відповідно для аналізу продуктивності праці використовують значення, які зображено у табл. 3.8.

Таблиця 3.8.

Аналіз продуктивності працівників ТОВ «ЦУКОР ГРУП» за 2020-2021 рр.

№	Показник и	Минули й рік	Звітн ий рік	Відхиленн я + / –
1	Обсяг реалізованих страв, грн.	24 031	68 109	44 078
2	Середньомісячна чисельність працівників:	21	25	4
	в т.ч. робітників	15	20	5
3	Число відпрац. працівниками л/днів	3870	6 901	3031
4	Число відпрац. працівниками л/год	33 243	65 421,48	32178
5	Середня тривалість робочого дня (год)	9,01	9,48	0,47
6	Середнє число днів роботи на 1 працівника	184,29	276,04	91,76
7	Питома вага робітників в списку працюючих	0,714	0,80	0,086
8	Сер.-годинний виробіток страв робітника, грн.	0,96	1,30	0,34
9	Сер.-денний виробіток страв робітника, грн.	8,69	12,34	3,64
10	Середньорічний виробіток страв робітника	1 602,06	3 405,45	1803,39
11	Сер.-річний виробіток страв на 1 сер.-спис. працюючого	1 144,33	2 724,36	1580,03

Аналіз продуктивності праці показує, що у 2020 р. обсяг реалізованих страв був менший у 2,83 рази. Це пов'язано із тим, що досліджуване підприємство у 2021 році поступово нарощувало обороти через послаблення карантинних обмежень, що призвело до збільшення робочих днів на 1 працівника у середньому з 184,29 до 276,04, також робочий час. За день кількість реалізованих страв зросла з 8,69 до 12,34, майже на половину. Проте ці дані дещо викривляються за рахунок чисельності робітників, яких на 5 чол. менша у порівнянні із 2020.



Рис. 3.7. Обсяг реалізованих страв ТОВ «ЦУКОР ГРУП» за 2020-2021 р.



Рис. 3.8. Середня тривалість робочого часу ТОВ «ЦУКОР ГРУП» за 2020-2021 р.



Рис. 3.9. Середньо-річний обсяг реалізованих страв ТОВ «ЦУКОР ГРУП» за 2020-2021 р.

Найбільш підсумковим показником продуктивності праці - це середньорічний виробіток 1-м працюючим. Величина його залежить не тільки від обсягів наданих послуг робітниками, але й від сукупної кількості останніх у чисельності (наприклад) виробничо-промислового персоналу, а також від чисельності відпрацьованих днів та тривалості трудового дня. Тому середньорічний обсяг реалізованої продукції можна відобразити у вигляді добутків факторів:

$$РВ = ПВ * Д * Т * СВ$$

де РВ – середньорічний виробіток продукції 1-м робітником;

ПВ – питома вага робітників у загальній кількості працівників;

Д – кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік;

Т – середня тривалість дня одного працівника;

СВ – середньо годинний виробіток продукції.

Розрахунок впливу цих факторів виконаємо способом ланцюгових підстановок табл. 3.9.

Таблиця 3.9.

Вплив факторів на продуктивність праці способом ланцюгових підстановок

	ПВ	Д	Т	СВ	РВ	+ / –
Минулий рік	0,80	276,04	9,48	1,30	2 726,36	
1 підстановка	0,714	276,04	9,48	1,30	2 428,97	-297,39
2 підстановка	0,714	184,28	9,48	1,30	1 621,54	-807,43
3 підстановка	0,714	184,28	9,01	1,30	1 541,15	-83,39
4 підстановка (звітний рік)	0,714	184,28	9,01	0,96	1 144,33	-396,82
Разом						1 585,03

Розрахунок способом ланцюгових підстановок дає змогу нам побачити вплив кожного фактора на кінцевий результат, що у свою чергу дозволяє виявити резерви та вжити всі необхідні заходи для їх усунення. Отже з даних таблиці, ми спостерігаємо негативну ситуацію, показники факторів, які брались для порівняння були за 2020-й та 2021-й роки. Тому ми можемо бачити як пандемія вплинула на обсяги наданих послуг. Всі фактори являються резервами на досліджуваному підприємстві. Найбільший вплив здійснило 2 фактор – кількість робочих днів та середня кількість послуг за день, що становить -807,43 та -396,82 відповідно.

Оцінка використання трудових ресурсів дає змогу виявити недоліки в роботі, їх причини та внутрішні проблеми, виявити резерви економії трудових витрат і підвищити ефективність використання персоналу за рахунок раціонального менеджменту. Складовими аналізу використання трудових ресурсів виступають

чисельність працівників, рівень забезпеченості ними підприємства, їх склад і структура, показники руху робочої сили, продуктивності праці, використання робочого часу тощо.

3.3 Шляхи реалізації корпоративної політики забезпечення мотивації праці

Сучасні умови ведення бізнесу характеризуються необхідністю зміни систем управління персоналом в вітчизняних організаціях. Одним із головних завдань підприємств різних форм власності є пошук ефективних методів управління працею, які забезпечують активізацію людського фактору. Вирішальним фактором, що визначає ефективність діяльності людини, є її мотивація.

Центральне місце в сучасному методі управління персоналом займає проблема розробки та вдосконалення системи його стимулювання. Чим більше схеми стимулювання реагують на мотивацію працівників, груп і колективів, тим сильнішими будуть такі схеми і ефективнішими будуть стимули. Організації з хорошою продуктивністю співробітників зазвичай демонструють кращі результати, а зміни у ставленні співробітників до роботи збільшують прибутковість компанії. Тому необхідно розглянути поняття мотивації праці та визначити основні методи її підвищення.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають форми діяльності, надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення особистих та організаційних цілей [51].

Сучасна практика виділяє таку класифікацію видів мотивації працівників [50]:

«Інструменталіст» - цей тип працівника байдужий до власності, роботодавця та інших стимулів. Мотивація націлена на чистий прибуток, бажано готівкою. Наприклад, водії вантажівок, таксисти тощо.

«Професіонал» - для такого працівника найважливішою умовою діяльності є реалізація його професійних умінь та можливостей. Це програмісти, вчені, музиканти та художники. Однак в останніх двох його категоріях часто зустрічаються люди, які цінують у своїй діяльності сприйняття оточуючих.

«Патріот». В основі його мотивів - високі ідейні і людські цінності. Це викладачі та вчителі, керівники дитячих гуртків, лікарі, працівники державної системи охорони здоров'я, військовослужбовці. Тобто всі, хто працює на суспільство, незважаючи на скромну винагороду від держави.

«Хазяїн» - потреби таких співробітників нескінченні, а їх мотивація базується на досягненнях і збільшенні багатства. Перш за все, клас підприємців, які створюють нові продукти та робочі місця, беручи на себе ризик і збільшуючи власні статки. Але на відміну від попередніх типів працівників, вони думають насамперед не про благо суспільства, а про себе.

«Люмпен» - працівник, який віддає перевагу порівняльному розподілу благ. Його постійно переслідує заздрість і невдоволення порядком розподілу прибутку в суспільстві. Це, наприклад, «добровільні» безробітні.

Серед інших класифікацій виділяють два основних типи мотивації в залежності від форми задоволення потреби: матеріальні стимули (економічні мотиви) і нематеріальні стимули (соціальні і моральні; організаційні).

Важливі системи мотивації включають рівень заробітної плати, оклади, премії, відсотки, компенсації, відпустки та інші форми оплати, головним чином у грошовій формі.

Нематеріальна мотивація включає: навчання, нагороди, сертифікати, конкурси, особисті подарунки та різноманітні конкурси.

Висока заробітна плата по різному впливає на мотивацію та продуктивність працівників. По-перше, більш висока заробітна плата сприяє зменшенню плинності кадрів, що забезпечує стабільну робочу силу. По-друге, реалізація політики високої заробітної плати дає змогу відбирати на ринку праці найбільш

підготовлених, досвідчених та активних працівників. Головною перевагою тут є також зниження витрат на навчання та перепідготовку новоприйнятих працівників [51].

Найкращим стимулом для ефективної роботи співробітників є справедливе визнання виконаних завдань. Але коли похвала зроблена із запізненням або коли робота оцінюється за стандартними критеріями, а індивідуальні результати не враховуються, працівники менш мотивовані. Що стосується бонусів за особливі досягнення або інших важливих винагород, то їх розмір не повинен бути секретом для команди. Таким чином забезпечується максимальне заохочення всіх працівників за ефективну роботу, ініціативу та бажання працівника приносити прибуток.

При всій ефективності та універсальності грошових заохочень обмеження системи мотивації лише матеріальними стимулами не дасть підприємству бажаного результату. Члени будь-якого колективу - це люди з різними життєвими цінностями і установками. Більше того, матеріальні заохочення розраховуються на підставі результатів виконаної роботи і можуть змінюватись навіть у людей, що займають однакове положення в службовій ієрархії. Все це нерідко викликає невдоволення і мало сприяє створенню здорової атмосфери в колективі. У багатьох випадках просто необхідна моральна компенсація і чинник врівноваження, в ролі якого виступають методи нематеріального заохочення.

Соціальні або моральні спонукання і стимули засновані на особистісних моральних цінностях, розумінні цінності і корисності даної праці. Організаційні (або управлінські) мотиви засновані на законодавчо встановленому праві роботодавця вимагати від працівників виконувати прийняті правила трудової діяльності. Це правило регулюється Кодексом законів про працю України, так і внутрішніми документами. До цього типу мотивації відносяться також стимули, які поєднують її з економічними і соціальними мотиваціями, щоб зв'язати всі види мотивацій в єдину систему.

Нематеріальна мотивація починається із самомотивації співробітника та оцінки його сил колегами, пізнання внутрішнього середовища компанії, можливостей самовираження в різних аспектах життя компанії та переваг самого працівника. Нематеріальні методи мотивації можуть бути застосовані до конкретних співробітників або реалізовані на групу співробітників. До останнього входить організація спільних корпоративних заходів та надання різноманітних пільг, так званих соціальних пакетів. Сьогодні соціальні пакети є одним із найефективніших способів мотивації своїх співробітників. Ви також маєте можливість підвищити свою кваліфікацію або пройти навчання за рахунок компанії.

Ще одним методом нематеріального стимулювання є поліпшення умов праці. Це й оснащення персоналу за останнім словом техніки, створення комфортних робочих місць, покращення дизайну інтер'єру, встановлення кондиціонування та опалення. Важливим інструментом також можуть виступати корпоративні свята, де залучають сім'ї співробітників. У зарубіжній практиці має місце таке поняття як team-building. До базових складових процесу створення команд відносяться:

1) формування та розвиток навичок командної роботи (team skills) – орієнтація загальних цілей на особисті, прийняття відповідальності за результати команди тощо;

2) формування командного духу (team spirit) - сукупності психологічних взаємин між співробітниками та колегами та організацією; Основні заходи спрямовані на зміцнення довіри між працівниками, зміцнення згуртованості та збільшення неформальної влади керівників.

3) командоутворення (team building) – механічні дії з підбору, оптимізації структури команди та розподілу функціональних ролей: створення робочого середовища, встановлення горизонтальних зв'язків усередині команд, регіональних підрозділів.

Отже, мотивація персоналу - це процес заохочення працівників до праці за допомогою зовнішніх і внутрішніх факторів. Залежно від того, як задовольняються потреби, розрізняють матеріальні та нематеріальні (трудові та статусні) мотиви. За джерелом мотивації розрізняють зовнішні та внутрішні, позитивні та негативні мотиви (демотиви) відповідно за їх спрямованістю на досягнення цілей компанії.

Кожен метод має свої плюси і мінуси, тому неможливо виділити найбільш ефективний спосіб мотивації персоналу компанії. Таким чином, матеріальні та нематеріальні стимули повинні доповнювати один одного і збагачувати один одного. При створенні програми мотивації співробітників необхідно враховувати всі особливості вашої команди і компанії в цілому, прислухатися до підлеглих і час від часу переглядати внутрішню політику компанії. Системи мотивації працівників повинні розвиватися не лише на корпоративному рівні, а й на державному та місцевому рівнях.

Висновки до розділу 3

1. Проведено оцінку забезпеченості, складу та руху трудових ресурсів підприємства, в результаті аналізу ситуації з кадровими змінами спостерігається зростання всіх коефіцієнтів. Це свідчить про погіршення матеріального статусу працівників підприємства. Показник прийому показує, що у 2021 році в організації прибуло більш ніж у 1,5 рази більше працівників порівняно з 2022 роком, і на такому ж рівні ситуація залишиться й надалі.

Що стосується плинності кадрів, то у 2022 році ситуація різко погіршується: цей коефіцієнт зріс більш ніж у чотири рази, а в майбутньому – приблизно в 1,5 рази. Також найбільшим відхиленням у 2022 році стала плинність кадрів, яка в п'ять разів перевищує показники 2021 року. Проте всі ці дані свідчать про те, що в адміністративному складі компаній відбулися зміни (табл. 3.4.).

2. Здійснено аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства. У результаті розрахунків видно, що на підприємстві фонд робочого

часу використовуються на досить високому рівні. Максимально-можливий ФРЧ 96,04 %, а це означає, що прогулів, лікарняних, та неосновних відпускних припадає лише на 4,31 %. Проте варто звернути увагу на велику кількість днів прогулів без дозволу адміністрації, що говорить про недостатність рівень контролю на підприємстві.

3. Мотивація персоналу - це процес заохочення працівників до праці за допомогою зовнішніх і внутрішніх факторів. Залежно від того, як задовольняються потреби, розрізняють матеріальні та нематеріальні (трудові та статусні) мотиви. Незважаючи на який метод мотивації обрати, кожний із них має свої переваги та недоліки. Варто також зазначити, що при виборі методі мотивації необхідно звертати увагу на всі особливості команди та компанії в цілому.

ВИСНОВОК

Отже, на основі сформульованих у роботі завдань досліджено організаційні особливості та бухгалтерський облік досліджуваного суб'єкта, методи нарахування заробітної плати, управління та аналіз соціального страхування.

Основним підходом до визначення сутності заробітної плати є підхід роботодавців і найманих працівників, при цьому встановлено, що заробітна плата як економічна категорія – це винагорода, яка виплачується працівникам за робочий час чи відрядні роботи. З її допомогою він здатний підтримувати належний рівень життя. З точки зору компанії, заробітна плата – це стаття витрат, які компанія несе щомісяця для підтримки своїх бізнес-процесів і отримання прибутку.

В Україні організація оплати праці здійснюється на основі: регіональних угод; генеральних угод на державному рівні; ведення колективних переговорів; галузевих; законодавство та інші нормативно-правові акти; трудовий договір.

Основними на макрорівні є: Кодекс законів про працю, Закон України “Про оплату праці”, Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”, Закон України “Про колективні договори і угоди”, Постанова Кабінету Міністрів України “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, ”Закон України “Про відпустки”, Закон України “Про охорону праці”.

Для достовірного обліку на досліджуваних підприємствах первинний документ повинен бути чітко розроблений. Документи є основою, на якій здійснюються всі облікові операції. Від правильності складання первинних документів залежить достовірність усіх облікових показників, а документація є основною складовою методів бухгалтерського обліку.

Під час виконання своїх обов'язків бухгалтери з оплати праці стикаються з розрахунками зі своїми працівниками. Запровадження логічно структурованих

синтетичних та аналітичних рахунків спрощує облік працівників, утримання із заробітної плати, нарахування відпусток та лікарняних. Для створення плану рахунків бухгалтери використовують інструкцію по застосуванню плану рахунків, яка описує в доступній формі відображення операцій, що здійснюються на конкретному рахунку.

Кадровий склад ТОВ «ЦУКОР ГРУП» робота з кадрами не здійснюється, тому не відбувається прогнозування та планування необхідної кількості персоналу з наявними можливостями підприємства, формування та підготовки кадрового резерву.

У процесі аналізу складу робочої сили ми виявили, що в компанії переважають працівники, які безпосередньо залучені до виготовлення продукції. Після проведення аналізу з 2019 по 2021 рік, відсоток працівників у загальній кількості становив 74 % у 2019 році, 84 % у 2020 році та 71% у 2021 році. Реструктуризація адміністративного персоналу створила нестабільність у співвідношенні керівництва та працівників.

Недоліком цієї компанії з точки зору зарплати є висока плинність кадрів, тому що зарплата невисока в порівнянні з іншими організаціями. У 2021 році коефіцієнт показав рекордне значення -33 %. Причиною цього явища є війна та введення обмежувальних заходів щодо діяльності суб'єктів господарювання. Порівняно з попередніми роками відбулася плинність кадрів, а значить, більше звільнено працівників. Щоб у ТОВ «ЦУКОР ГРУП» була низька плинність кадрів, ми повинні підтримувати зацікавленість та мотивацію наших співробітників.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що ефективною формою мотивації на досліджуваних підприємствах є матеріальна форма, що є логічним, при низькій оплаті праці.

Для вдосконалення системи оплати праці працівників ТОВ «ЦУКО ГРУП» необхідно розділити виплати на дві категорії:

- ефективна робота працівників, що впливає на збільшення прибутку від реалізації надання послуг.
- роботи працівників, які безпосередньо не впливають на формування прибутку (наприклад, прибиральниці).

Працівникам першого поділу оплата праці здійснюється відповідно до обсягу наданих послуг. Заробітна плата у другій категорії буде звичайною погодинною оплатою праці та погодинними надбавками за переробку.

ТОВ «ЦУКОР ГРУП» має відвести преміюванням важливе місце в системі оплати праці, яку необхідно запровадити для підвищення ефективності роботи працівників. У даній компанії повинні розробити «правило бонусів для співробітників», яке визначає відсоток бонусів для кожного конкретного бонусного показника та обумовлює умови порушення, за яких будуть стягувати бонуси.

Заходами щодо підвищення ефективності оплати праці, прийнятими у 2023 році, ТОВ «ЦУКОР ГРУП» покращить організацію оплати праці, а головне значно розширить фонд оплати праці збільшити. Всупереч цьому темп росту продуктивності праці буде зростати у більшій мірі, а ніж фонд по оплаті праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Головачова А. О. Розмежування понять "заробітна плата" та "оплата праці". Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету. «Право». 2014. Вип. 22. С. 84-88.
2. Про оплату праці : Закон України від 24 бер. 1995 р. № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст.121.
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28 жов. 2003 № 601. Наказ Міністерство фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show>.
4. Овсюк Н. В. Сутність та особливості понять «оплата праці» та «заробітна плата» визначених в нормативно-правовій базі України. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2014. № 3(2). С. 27-31.
5. Перспективи розвитку бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту в умовах інноваційних інформаційних технологій : монографія / Є.А. Карпенко, О.В. Карпенко, А.І. Мілька [та ін.]. Полтава: ПУЕТ, 2021. 410 с. URL:
6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
7. Конвенція про захист заробітної плати від 1 лип. 1949 року № 95. Міжнародна організація праці. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>.
8. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: нав. посіб. Житомир, 2009. 912 с.
9. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. Вісник ДДФА. Економічні науки. 2014. № 2. С. 23-32.
10. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. 2020. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

11. Швець Л. П., Доберчак Н. І. Дослідження шляхів удосконалення використання фонду оплати праці та системи преміювання на підприємствах зв'язку. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2009. Т. 1, № 4. С. 40-45.
12. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. Київ: Праця, 1997. 267 с.
13. Жидовська Н. М., Прокопишин О. С., Бойчун М. Б. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду. Зб. наук. праць Таврійського державного агротехнологічного університету. Економічні науки. 2012. Т. 2, № 2 (18). С. 138-146.
14. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. Київ: Таксон, 1997. 246 с.
15. Усач Б. Ф. Контроль і ревізія: підручник. Київ : Знання, 2007. 263 с.
16. Васильчак С. В., Жидяк О. Р., Полянчич Т. М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. Наук. вісник. НЛТУ України. 2011. Вип. 21.12. С. 152-157.
17. Толуб'як В. С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення. Теорія та практика державного управління. 2010. Вип. 2. С. 249.
18. Брезницька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком. 2011. № 8. С. 30-31.
19. Круш П. В., Тульчинська С. О. Макроекономіка: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. та доп. Київ : Центр навч. літ., 2008. 328 с.
20. Корягін М. В. Аспекти законодавчо-нормативного регулювання оплати праці. Юридичний журнал України. 2011. № 3. С. 15–20.
21. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 8-ге вид., доп. та перероб. Київ : А.С.К., 2008. 425 с.

22. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються від 3 черв. 1970 р. № 131. Міжнародна організація праці. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149
23. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 лип. 1993 р. № 3356-XII. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
24. Про охорону праці : Закон України від 14 жов. 1992 р. № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. Ст.668.
25. Про відпустки : Закон України від 15 лист. 1996 р. № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1997. № 2. Ст. 4.
26. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 лип. 2010 р. № 2464-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 2-3. Ст. 11.
27. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лют. 2015 р. № 96. Кабінет Міністрів України. Офіційний вісник Верховної Ради України. 2015. № 96.
28. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи. Стратегічні пріоритети. 2009. № 4. – С. 140–147.
29. Козоріз Г. Г. Соціальне страхування як елемент державної соціальної політики. Регіональна економіка. 2016. № 1. С. 70-77.
30. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14 січ. 1998 р. № 16/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998. № 23. Ст. 121.
31. Мальований М. І., Бечко П. К., Бечко В. П. Соціальне страхування: навчальний підручник. Умань : Видавець «Сочінський», 2011. 476 с.
32. Trading Economics. URL: www.tradingeconomics.com.
33. Кириченко А. В. Розвиток соціального страхування в Україні. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2017. 197 с.

34. Крупка Я. Д., Задорожний З. В., Микитюк Н. Я. Фінансовий облік : підручник. 3-тє вид. перероб. і допов. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. 418 с.
35. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 13-17. Ст.112.
36. Островерха Р. Е. Організація обліку : навч. посіб. Київ, 2012. 568 с.
37. 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.
38. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 лип. 1999 р. № 996-XIV. Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 40.
39. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці від 05 груд. 2008 р. № 489. Наказ Державного комітету статистики України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text>.
40. Особливості порядку стягнення заборгованості з ЄСВ. ДФС інформує. Вісті Придніпров'я. URL: <https://vesti.dp.ua/dfs-informuyeosoblivosti-poryadku-styagnennya-zaborgovanosti-z-ye-sv>.
41. Що буде, якщо фізична особа-підприємець вчасно не сплатить ЄСВ та ЄП? URL: https://biz.ligazakon.net/ua/analytics/190246_shcho-budeyakshcho-fzosoba-pdprimets-vchasno-ne-splatit-sv-ta-p.
42. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 лип. 2010 р. № 2464-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 2-3. Ст. 11.
43. Про затвердження форми Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску і Порядку заповнення та подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу,

нарахованого (сплаченого) на користь платників податків - фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску від 13 січ. 2015 р. № 4. Наказ Міністерства фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.

44. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо заповнення форм фінансової звітності від 28 бер. 2013 р. № 433. Наказ Міністерства фінансів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0433201-13#Text>.

45. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання : підручник / П. Я. Попович. Тернопіль : Економічна думка, 2004. 416 с.

46. Болюх М. А., Горбатюк М. І. Економічний аналіз: навч. посібн. К.: КНЕУ, 2001. 540 с.

47. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник за заг. ред. Грішнова О.А. Київ. 2004. 535 с.

48. Олексенко Р. І. Управління продуктивністю праці на підприємствах. Агросвіт. 2010. № 11. С. 46–48.

49. Проскурович О. В., Хом'як І. В. Аналіз продуктивності праці промислового підприємства. Молодий вчений. 2015. № 2 . С. 18–22.

50. Васина Д. В. Мотивація трудової діяльності : навч. посібник / Д. В. Васина. – М. : МАРТИТ, 2010. – 65 с.

51. Колот А. М. Мотивація персоналу : підруч. К. : КНЕУ, 2002. 337 с.

52. Перспективи розвитку бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту в умовах інноваційних інформаційних технологій : монографія. Полтава: ПУЕТ, 2021. 410 с. URL: <http://dspace.puet.edu.ua/handle/123456789/11475> (дата звернення: 22.11.2021).

53. Болотіна Н. Б. Чанишева Г. І. Трудове право України : підр. Київ. Знання, 2011. 242 с.

Додаток А

Додаток 1
до Національного положення
(стандарту)
бухгалтерського обліку 25
«Спрощена фінансова звітність»
(пункт 4 розділу I)

**Фінансова звітність
малого підприємства**

Дата (рік, місяць, число)
Підприємство «ЦУКОР ГРУП»
Територія Львівська обл. м Львів, проїзд Крива Липа 3.
Організаційно-правова
форма господарювання Товариство з обмеженою діяльністю
Вид економічної діяльності Діяльність ресторанів, надання
послуг мобільного харчування
Середня кількість працівників, осіб 21
Одиниця виміру:
тис.грн з одним десятковим знаком

Адреса, телефон

за ЄДРПОУ
за КОАТУУ
за КОПФГ

за КВЕД

КОДИ

202	0	0
2	1	1
4610136600		
2610190000		
240		
56.10		

**1. Баланс
на 31 грудня 2021 р.
Форма № 1-м**

Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи	1000		
Нематеріальні активи	1000	10	10
Первісна вартість	1001	12	13

Накопичена амортизація	1002	(2)	(3)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	90,1	70,9
Основні засоби:	1010	849,2	850,5
первісна вартість	1011	1182,1	1212,2
знос	1012	(332,9)	(361,7)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	27,1
Усього за розділом I	1095	949,3	958,5
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	105	120
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	35,7	30,1
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	2	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	10,1	15
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	170,3	180
Витрати майбутніх періодів	1170	3,4	-
Інші оборотні активи	1190	9	5,7
Усього за розділом II	1195	335,5	350,8
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200		
Баланс	1300	1284,8	1309,3

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	260	260
Додатковий капітал	1410	375	400
Резервний капітал	1415	53,6	60,1
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	70,4	(57,2)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	759	662,9
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	305	450,2
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	100,7	78,2
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	70,1	72,7

розрахунками з бюджетом	1620	20	25
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	30	20,3
Усього за розділом III	1695	220,8	196,2
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700		
Баланс	1900	1284,8	1309,3



**2. Звіт про фінансові результати
за IV квартал 2021 р.**

Форма № 2-м
Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1270	612,1
Інші операційні доходи	2120	134,4	57
Інші доходи	2240	-	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	1404,4	678,1
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(891,2)	(431,1)
Інші операційні витрати	2180	(71,3)	(74,7)
Інші витрати	2270	(10)	(80,9)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(972,5)	(586,7)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	431,9	82,4
Податок на прибуток	2300	(77,7)	(14,8)
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	354,2	67,7

Керівник

Головний бухгалтер

(підпис)

(підпис)

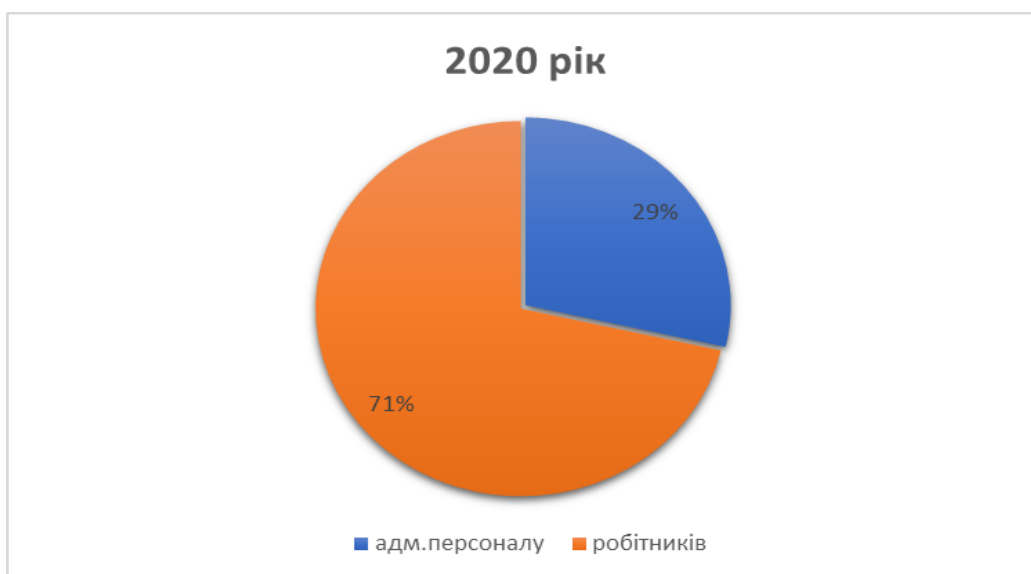
(ініціали, прізвище)

(ініціали, прізвище)





Структура персоналу ТОВ «ЦУКОР ГРУП» за 2019 р.



Структура персоналу ТОВ «ЦУКОР ГРУП» за 2020 р.