

Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ННІ – Навчально-науковий інститут прикладної економіки і менеджменту
ім. Г.Е.Вейнштейна

Кафедра – Обліку та аудиту

Ступінь вищої освіти – перший (бакалавр)

Спеціальність – 071 «Облік і оподаткування»

Освітня програма – «Облік і аудит»



КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: «Розрахунки з персоналом ЗАТ «ОДЕСАКОНДИТЕР»: облік та аналіз»

ШИФР КРБ.ОтаА.1.579-03.2.5

Здобувачки: _____ Бариної Л.Д.

Керівник: _____ доц. Тарасова О.В.

Кваліфікаційна робота допускається до захисту

Рішення кафедри від "б" червня 2024 р., протокол № 15.

Завідувач кафедри

обліку та аудиту _____ Валерій НЕМЧЕНКО

Одеса – 2024 рік

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ННІ – Навчально-науковий інститут прикладної економіки і менеджменту ім. Г.Е.Вейнштейна

Кафедра – Обліку та аудиту

Ступінь вищої освіти – перший (бакалавр)

Спеціальність – 071 «Облік і оподаткування»

Освітня програма – «Облік і аудит»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри обліку та аудиту

«_____» _____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧКИ

Лілії Дмитрівни Бариної

1. Тема роботи: *«Розрахунки з персоналом ЗАТ «ОДЕСАКОНДИТЕР»: облік та аналіз»*

Затверджена наказом ОНТУ від 06 жовтня 2023 р. наказ № 579-03

2. Термін здачі здобувачем закінченої роботи *6 червня 2024 р.*
3. Вихідні дані до роботи: *Звітні дані про діяльність підприємства за 2021-2022р.р.*

4. Перелік питань, які потрібно розробити: *Сутність, значення та законодавча база обліку розрахунків з персоналом. Техніко-економічна характеристика підприємства та аналіз фінансового стану підприємства за два роки на ньому. Загальна характеристика організації бухгалтерського обліку на підприємстві та обліку розрахунків з персоналом на ньому. Висновки та пропозиції.*

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) *таблиць – 29 , рисунків –11.*

6. Консультанти по роботі, із зазначенням розділів роботи,

що стосуються їх:

Розділ	Консультант (вчене звання, П.І. п-Б)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв

7. Дата видачі завдання **15 лютого 2024 р.**

Керівник _____ Тарасова О.В.

Завдання прийняв до виконання _____ Барина Л.Д.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1. <i>Розробка теоретичного розділу кваліфікаційної роботи</i>	15.02.24 - 15.03.24	
2. <i>Техніко-економічна характеристика підприємства та аналіз фінансового стану підприємства за два роки</i>	16.03.24 - 21.04.24	
3. <i>Організація бухгалтерського обліку на підприємстві та обліку розрахунків з персоналом на ньому</i>	22.04.24 - 25.05.24	
4. <i>Оформлення кваліфікаційної роботи</i>	26.05.24 - 06.06.24	

Здобувачка-бакалавр _____ Барина Л.Д.

Керівник роботи _____ Тарасова О.В.

Несу відповідальність за ідентичність електронного та друкованого варіантів кваліфікаційної роботи, даю згоду на обробку персональних даних та не заперечую проти розміщення кваліфікаційної роботи на офіційних web-ресурсах ОНТУ. Підтверджую, що в кваліфікаційній роботі відсутні порушення норм академічної доброчесності.

Здобувачка-бакалавр Барина Л.Д. _____

АНОТАЦІЯ

кваліфікаційної роботи бакалавра на тему:

«Розрахунки з персоналом ЗАТ «ОДЕСАКОНДИТЕР»: облік та аналіз»

Метою кваліфікаційної роботи бакалавра є вивчення теоретичних і практичних аспектів обліку та аналізу розрахунків з персоналом, розгляд теоретичної бази та аналіз сучасних наукових досліджень і публікацій за напрямом, виявлення практичних особливостей, а також пошук шляхів вдосконалення цих питань на підприємстві, що досліджувалось та розробка рекомендацій, спрямованих на підвищення ролі обліку та аналізу в забезпеченні ефективного його функціонування.

Об'єктом дослідження є розрахунки з персоналом підприємства, а в якості предмета дослідження розглядаються питання з обліку та аналізу розрахунків з персоналом ЗАТ «Одесакондитер».

Кваліфікаційна робота складається з трьох розділів та висновків і рекомендацій. В першому розділі кваліфікаційної роботи вивчається законодавча база та теоретичні основи обліку розрахунків з персоналом їх сутність та значення. В другому розділі розглядається техніко-економічна характеристика підприємства, проведений економічний аналіз основних показників діяльності підприємства ЗАТ «Одесакондитер», аналіз його розрахунків з персоналом та фінансовий стан. В третьому розділі розглядається загальна характеристика організації бухгалтерського обліку на підприємстві, особливості організації обліку та аналізу розрахунків з персоналом ЗАТ «Одесакондитер». У висновках та пропозиціях до кваліфікаційної роботи сформовані практичні висновки та рекомендації щодо вдосконалення обліку та аналізу розрахунків з персоналом ЗАТ «Одесакондитер».

Кваліфікаційна робота бакалавра містить:

текстової частини – 84;

рисунків – 11;

таблиць – 29;

додатків – 2.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
1. ЗАКОНОДАВЧА БАЗА ТА ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ.....	10
1.1. Сутність та значення розрахунків з персоналом підприємства відповідно до економічної літератури, нормативних документів та законодавчих актів.....	10
1.2. Документальне оформлення та фінансовий облік розрахунків з персоналом підприємства.....	24
Висновки до першого розділу.....	44
2. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ, РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ТА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ЗАТ «ОДЕСАКОНДИТЕР».....	45
2.1. Техніко-економічна характеристика підприємства.....	45
2.2. Аналіз розрахунків з персоналом підприємства.....	52
2.3. Аналіз фінансового стану підприємства	55
Висновки до другого розділу.....	62
3. ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ЗАТ «ОДЕСАКОНДИТЕР»	65
3.1. Загальна характеристика організації обліку на підприємстві.....	65
3.2. Облік розрахунків з персоналом на підприємстві.....	70
Висновки до третього розділу.....	76
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	82
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

У сучасних умовах господарювання особливого значення набуває ефективне управління розрахунком з персоналом. Фінансовий стан підприємства залежить не тільки від якості організації бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з персоналом, а й від мотивації та задоволеності його працівників, які є ключовим фактором для стабільного розвитку підприємства, що стимулює до збільшення таких основних показників як: суспільне виробництво, продуктивність праці, конкурентоспроможність виробництва, а також скорочення витрат на виробництво.

Таким чином, можна зазначити, що оплата праці на будь-якому підприємстві є найважливішою категорією у системі умов праці. В Україні є багато проблем у системі організації оплати праці в цілому – на практиці її розміри практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати тощо. Перераховані проблеми загострили поточні проблеми в державі: воєнний стан, економічна криза тощо, що може призвести до виникнення заборгованостей у розрахунках з персоналом підприємств та організацій.

Облік розрахунків з персоналом включає різні аспекти, такі як: нарахування та виплата заробітної плати, доплат, відпусток, лікарняних, премій, утримання та нарахування податків тощо. Це невід'ємна частина обліку на кожному суб'єкті господарської діяльності будь якої форми власності і вимагає особливої уваги від керівництва суб'єкта господарювання.

Удосконаленню облікових процесів в державі сприяло впровадження в Україні ринкової економіки, розвиток фінансово-економічних відносин між підприємствами, впровадження нових систем оплати праці та створення сучасних інформаційних технологій. Прийнята та оновлена значна кількість нормативно-правових документів, які регулюють облік розрахунків з працівниками підприємства.

Відповідно до вітчизняного законодавства, національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку та інших нормативно-правових документів встановлені чіткі правила та процедури, які забезпечують достовірність та прозорість обліку на підприємстві, особливо щодо обліку розрахунків з персоналом підприємства: нарахування заробітної плати, обліку відпусток, лікарняних тощо.

Питання виплат працівникам на підприємствах різних форм власності з позиції стимулювання, розміру нарахування та відображення в обліку відіграють важливу роль у житті суспільства. Проблему обліково-аналітичного забезпечення виплат працівникам вивчали такі вчені, як Білуха М.Т., Бутинець Ф.Ф., Васильчак С.В., Герасимович А.М., Голов С.Ф., Дмитренко Н.М., Дороніна О.А., Калина А.В., Кравченко Т.Г., Колот А.М., Кужельний М.В., Кулаковська Л.П., Лінник В.Г., Мазур В.С., Мельник М.А., Мних Є.В., Мурашко В.М., Островерха Р.Е., Пархоменко В.М., Папуша Н.С., Сук Л.К., Савченко В.Я., Сопко В.В., Ткаченко Н.М., Шаманська К.В., Шоляк О.Ю., Шульга Н.В. та інші [30].

Віддаючи належне результатам їх напрацювань, в той же час слід зазначити відсутність єдиних методичних підходів аналізувати витрат праці та її оплати [30].

Проблема організації оплати праці, її обліку та аналізу розрахунків з працівниками є однією з найбільш гострих, оскільки в умовах спаду виробництва та реалізації продукції, товарів та послуг, скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплати [30].

Тому, наявність вказаних проблем і потреба у їх подальшому вирішенні підтверджує, що питання обліку та аналізу розрахунків з персоналом є актуальними в наш час і стимулює вибір теми та основних напрямків дослідження.

Мета та завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи бакалавра є вивчення теоретичних і практичних аспектів обліку та аналізу

розрахунків з персоналом, розгляд теоретичної бази та аналіз сучасних наукових досліджень і публікацій за напрямом, виявлення практичних особливостей, а також пошук шляхів вдосконалення цих питань на підприємстві, що досліджувалось та розробка рекомендацій, спрямованих на підвищення ролі обліку та аналізу в забезпеченні ефективного його функціонування.

Для досягнення очікуваних цілей в ході роботи були визначені та вирішені такі завдання:

- вивчення нормативно-правової бази, що регулює розрахунки з персоналом;
- вивчення теоретичних основ обліку та аналізу розрахунків із персоналом;
- ознайомлення з особливостями організації обліку, аналізу розрахунків з персоналом на підприємстві ЗАТ «Одесакондитер»;
- розробленні заходи та сформульовані пропозиції щодо удосконалення ведення обліку та аналізу розрахунків з персоналом на підприємстві ЗАТ «Одесакондитер».

Об'єкт та предмет дослідження. У кваліфікаційній роботі бакалавра досліджується облік та аналіз розрахунків з персоналом ЗАТ «Одесакондитер».

Були досліджені наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, розглянуті відповідні законодавчі акти, національні Положення (стандарт) бухгалтерського обліку, інші законодавчі документи та інструктивні вказівки і рекомендації. Крім цього, були використані облікові дані ЗАТ «Одесакондитер».

Отримані результати мають практичне значення, оскільки можуть бути використані для поліпшення обліку та аналізу розрахунків з персоналом ЗАТ «Одесакондитер».

Методи дослідження. У процесі вивчення обліку та аналізу розрахунків з персоналом застосовувалися наступні методи дослідження: аналіз наукової

літератури, державних положень (стандартів), нормативно-правових актів з обліку, аналіз методів ведення обліку та розрахунку з персоналом тощо; синтез для узагальнення аспектів методики фінансового обліку та економічно-фінансового аналізу об'єкту дослідження; статистичні та аналітичні розрахунки, абсолютних та відносних величин, порівняння для аналізу розрахунків з персоналом підприємства; групування і формування кореспонденції рахунків бухгалтерського обліку; графічний для зображення теоретичних та практичних результатів дослідження кваліфікаційної роботи.

Наукова новизна одержаних результатів в даній класифікаційній роботі полягає в розробці заходів та формульовані пропозицій щодо удосконалення ведення обліку та аналізу розрахунків з персоналом на підприємстві ЗАТ «Одесакондитер».

Публікації. Основні теоретичні та практичні результати дослідження, які відображені у кваліфікаційній роботі пройшли апробацію на наукових студентських конференціях: на науковій конференції здобувачів вищої освіти, 26-29 березня 2024 року (секція кафедри обліку та аудиту), в ОНТУ, м. Одеса; на VI Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції, 17-18 квітня 2024 року (секція № 6 «Бухгалтерський облік, економічний аналіз та аудит в системі управління підприємством»), в ОНТУ, м. Одеса.

Загальна структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та додатків.

Основний зміст роботи становить 84 стор., містить 29 таблиць, 11 рисунків, додатків на 12 стор., список використаних джерел складається з 31 найменування на 3 стор.

1. ЗАКОНОДАВЧА БАЗА ТА ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ

1.1 Сутність та значення розрахунків з персоналом підприємства відповідно до економічної літератури, нормативних документів та законодавчих актів

Ринок праці є найважливішим елементів рішення соціально-економічних питань і є найважливішою складовою ринкової економіки.

Заробітна плата є найбільш дискусійною статтею в системі умов праці, оскільки вона відображає різноманітні інтереси всіх членів суспільства та трудових відносин, їхні успіхи та невдачі. Це один із найважливіших показників соціального рівня та соціального статусу, що в основному залежить від продуктивності праці.

Виходячи з цього, заробітна плата є елементом у взаємовідносинах роботодавців, працівників і держави. Кожен з яких має свої інтереси. Для роботодавців заробітна плата означає витрати виробництва. Для співробітників є прибутком, за рахунок якого вони намагаються покращити свій рівень життя. Для держави, заробітна плата виступає як інструмент регулювання попиту та пропозиції праці, включаючи потенційну продуктивність.

Для підприємства дуже важливо щоб їх робітники були задоволені власною заробітною платою, адже заробітна плата є основною категорією доходу для більшості працездатного населення. Тому роботодавці усіляко намагаються заохотити свій персонал у виконанні роботи, гарною заробітною платою та різними надбавками. В обмін на це вони отримують якість і різноманітність їхніх продуктів, операцій або послуг.

Отже пунктуальність і точний розрахунок роботодавців є головним фактором, що стимулює зацікавленості працівників у результатах своєї праці.

Питання оплати праці розглядалося багатьма науковцями та практиками України, такими як Сьомченко В., Колот А., Грішнова О., Лепьохін І., Верхоглядова Н., Шило. В. та ін. У кожного з них своя власна думка та

розуміння терміну «зарплата». Ці різні точки зору забезпечують глибше розуміння та більш повну інформацію про природу та функції заробітної плати. Основні визначення сутності заробітної плати представлено у табл. 1.1

Таблиця 1.1 – Сутність «заробітної плати» за науковою літературою та нормативно-правовою базою *

Джерело	Визначення
ст. 1 Закону України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. [2]	Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.
ст. 14 п. 1.48 Податкового кодексу України від 02.12.2010 № 2755-VI [8]	Заробітна плата – основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв’язку з відносинами трудового найму згідно із законом.
Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VII [4]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або вповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу.
Сьомченко В.В., Засипко К.О. [19]	Заробітна плата – це ціна, що виплачується за використання праці.
Колот А.М., Грішнова О.О., Герасименко О.О. [17]	є заробітна плата — винагорода, як правило, у грошовому виразі, яку виплачує відповідно до трудового договору роботодавець працівникові за виконану роботу, тобто за надані трудові послуги
Лепьохіна І.О. [18]	заробітна плата – це грошове вираження частини необхідного продукту, яка надходить в індивідуальне споживання робітниками підприємства у відповідності з кількістю і якістю затраченої ними праці на виробництві.

Верхоглядова Н.І., Шило В.П., Ільїна С.Б., Кисла В.І. [16]	Заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку, за трудовим договором, власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
---	---

*складено автором на підставі аналізу джерел [2; 4; 8; 16 – 19]

Заробітна плата розглядається дуже широко. Правове поняття винагороди є невід'ємною частиною змісту трудових відносин. У Додатку А «Положення та нормативно-правові акти з обліку та аналізу оплати праці» представлено огляд нормативно-правових актів щодо обліку та аналізу оплати праці.

Зазвичай виділяють приблизно від трьох до семи функцій заробітної плати. Однак більшу перевагу віддають таким основним функціям розрахунку заробітної плати, які представлені рисунком 1.1.

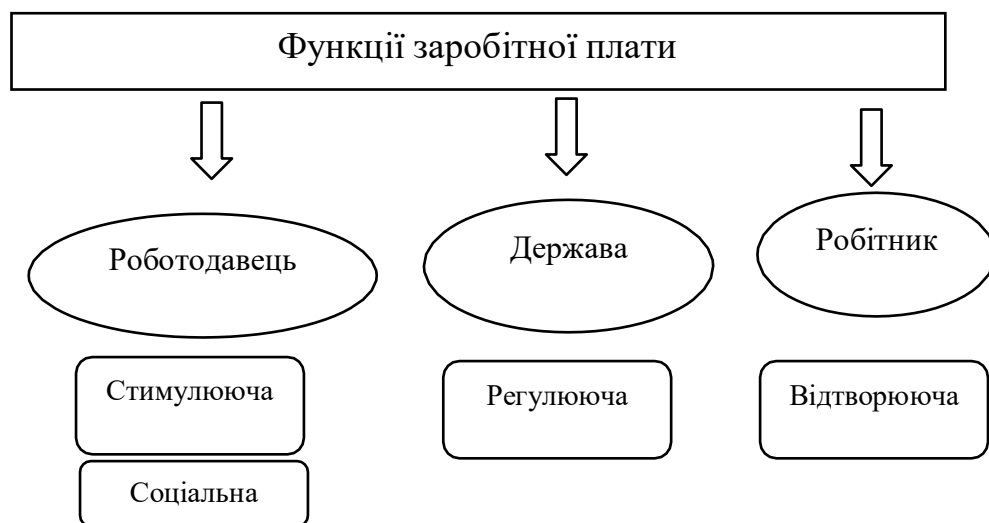


Рис.1.1 - Функції оплати праці [23; с 125]

1. Відтворення – функція, що полягає в забезпеченні працівників доходами, які будуть необхідними для гарантування працездатності та підтримки належного рівня життя.

Мета функції відтворення є саме покриття витрат, котрі пов'язані з харчуванням, житлом, освітою, охороною здоров'я, в основному для покриття

базових потреб працюючого. Працівники мають ефективно виконувати свої професійні обов'язки та відновити сили для виконання робіт.

2 Соціальна функція. Саме соціальна функція полягає у забезпеченні працівників доходом, який є гарантом соціальній стабільності та добробуту. Вона направлена саме на покращення рівня життя, мінімізацію соціальної нерівності та забезпечує доступ до основних потреб людини, а це і товари і послуги.

Ця функція направлена на підтримку соціальної єдності та стабільності, сприяючи економічному розвитку та добробуту населення.

3 Стимулююча функція - полягає в заохоченні та підвищенні якості своєї праці та розвитку і поліпшенню їхньої кваліфікації. Підприємство прагне заохочувати ефективну роботу, інновації та відповідальність, а також надавати матеріальні винагороди за продуктивність і результативність.

4 Регулювальна функція слугує для збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. Це допомагає роботодавцям встановити належний рівень винагороди з урахуванням кваліфікації, професійних навичок спеціаліста. Таким чином заробітна плата сприяє раціональному розподілу трудових ресурсів між галузями та підтримує оптимальний рівень зайнятості та економічної стабільності.

При нарахуванні заробітної плати враховується її вид, система та форма оплати.

Види заробітної плати представлені на рисунку 1.2.

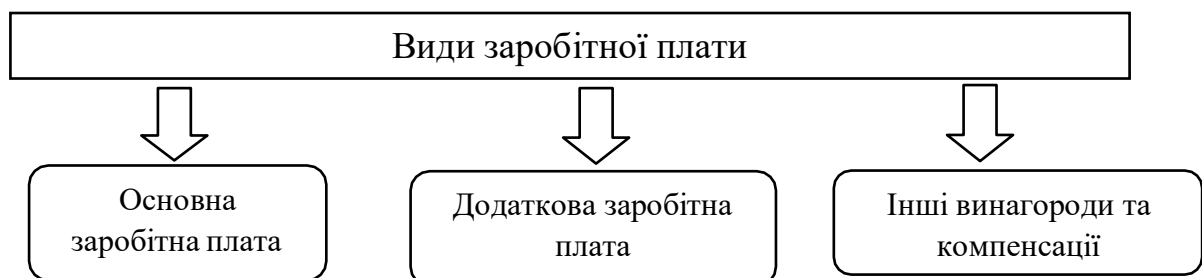


Рис.1.2 - Види заробітної плати [29]

Основна заробітна плата - це є винагорода працівникові за виконану ним роботу відповідно до встановлених норм праці, таких як час, надання послуг і виконання роботи.

Додаткова оплата це приємний презент працівникові, що включає надбавки за роботу понад встановлені норми, такі як доплати за досягнення, це й премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань, а також передбачені згідно з чинним законодавством доплати, надбавки, гарантії та компенсації.

Форма і система оплати праці є суттєвим елементом у процесі визначення рівня заробітної плати особи. Цей аспект організації оплати праці є тим механізмом, який встановлює зв'язок між рівнем заробітної плати та показниками, якістю та результатами праці.

Розрізняють два види оплати праці: погодинну, що визначається виходячи з тривалості робочого часу і встановленої норми зайнятості, і відрядну оплату, яка виходить з кількості та якості виробленої продукції з урахуванням складності та умов праці.

Форми оплати праці представлені рисунком 1.3

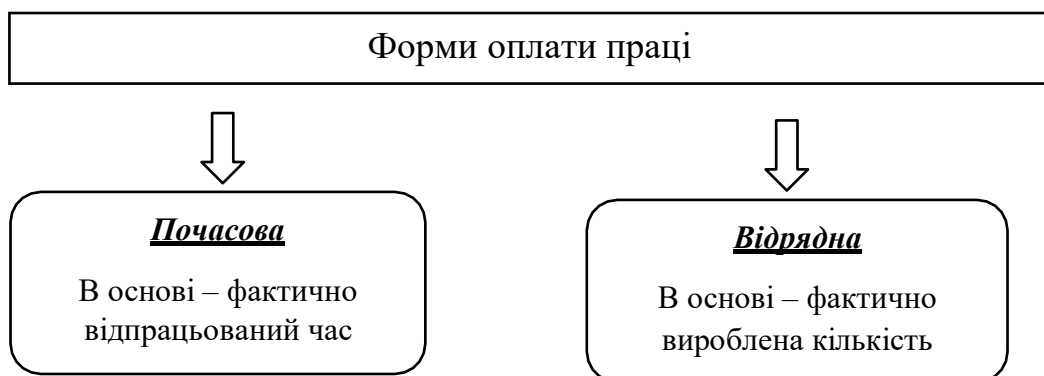


Рис. 1.3 - Форми оплати праці [29]

Кожна з цих форм робочого часу та сумісництва має свою систему оплати праці, яка поділяється на посадову та комплексну форми.

Наступною таблицею 1.2 представлені системи оплати праці

Таблиця 1.2 - Системи оплати праці *

Системи оплати праці		
Форми	Почасова	Відрядна
Прості системи	<u>Проста почасова</u>	<u>Пряма відрядна</u>
	(оклад або ставка за відпрацьований час)	(оплата за кожну одиницю продукції)
	<u>Почасово-преміальна</u>	<u>Відрядно-преміальна</u>
	(оклад за відпрацьований час + премія)	(оплата за кожну одиницю продукції + премія за виконання (перевиконання) плану)
Складні системи	<u>Почасова з системою мотивації</u>	<u>Відрядно прогресивна</u>
	Оклад + змінна частина (складана система преміювання) + не регульовані премії (за певні ініціативи працівника, які неможливо запланувати)	(розцінки за продукт збільшуються по мірі виконання плану)
		Продовження табл.1.2
		<u>Непряма відрядна</u>
		(оплата праці(зазвичай допоміжного персоналу) залежить від результату роботи основного персоналу)
		<u>Акордна</u>
	(оплата не за одиницю продукції, а за певний етап (акорд), комплекс робіт	

*сформовано на основі даних [28]

Отже, виходячи з таблиці 1.2 системи оплати праці видно, що для кожної форми існує своя система оплати праці працівників.

Проста погодинна система оплати праці включає просту почасову оплату праці та почасово преміальну.

Проста погодинна система оплати праці - це система, за якої оплата праці визначається залежно від робочого часу. Ця система базується на погодинній

оплаті, помноженій на кількість відпрацьованих годин. Найчастіше вона використовується для оплати праці працівників, зайнятих в умовах, коли важко або непрактично виміряти кількість вироблених товарів або наданих послуг.

Переваги та недоліки простої почасова система оплати праці представлені таблицею 1.3.

Таблиця 1.3 - Переваги та недоліки простої почасова система оплати праці*

Проста почасова система оплати праці	
Простота розрахунку: розрахувати заробітну плату легко.	Відсутність стимулів для продуктивності: працівники не мають стимулів працювати швидше та ефективніше.
Стабільність доходу: працівники отримують фіксовану винагорода за кожну відпрацьовану годину.	Якість роботи не враховується. Оплата не залежить від якості виконаної роботи.

* складено на основі даних [25]

Почасово-преміальна оплата праці – система, яка поєднує оплату за відпрацьований час і додаткові премії за досягнення певних показників або виконання додаткових завдань. Вона складається з двох основних складових: основної заробітної плати і премії (додаткова винагорода за досягнення встановлених показників продуктивності, якості роботи, економії матеріалів, дотримання термінів тощо). Ця система використовується в галузях, де важливо стимулювати не тільки кількість, але і якість праці, ініціативу та ефективність працівників.

Переваги та недоліки почасово-преміальної система оплати праці наведені у таблиці 1.4

Таблиця 1.4 - Переваги та недоліки почасово-преміальної система оплати праці *

Почасово-преміальна система оплати праці	
Стимулювання продуктивності: співробітників мотивують працювати ефективніше, щоб отримати бонуси.	Складність обліку та розрахунків: потрібен детальний облік показників ефективності та якості.

Покращена якість роботи: Бонуси можуть залежати від якості виконаної роботи, що спонукає співробітників працювати більш ретельно.	Можливість конфлікту: нечіткі або несправедливі критерії винагороди можуть призвести до невдоволення співробітників.
Гнучкість: керівництво може змінювати критерії присудження на основі поточних пріоритетів і потреб компанії.	Покладення на суб'єктивні чинники. Оцінки роботи співробітників можуть бути суб'єктивними, що може призвести до незадоволення.

* складено автором * складено на основі даних [25]

Комплексні системи погодинної оплати праці включають погодинну винагороду разом із системами мотивації. Почасово-преміальна система оплати праці з системою мотивації – це вдосконалена версія погодинної оплати праці, яка передбачає додаткове заохочення працівників у вигляді премій та інших мотиваційних заходів. Система спрямована на підвищення продуктивності та якості роботи та стимулювання співробітників до досягнення конкретних цілей. Вона спрямований на мотивацію співробітників на досягнення кращих результатів.

Переваги та недоліки почасово-преміальна система оплати праці з системою мотивації наведені у таблиці 1.5.

Таблиця 1.5 - Переваги та недоліки почасово-преміальної система оплати праці з системою мотивації*

Почасово-преміальна система оплати праці з системою мотивації	
Підвищення продуктивності: співробітники отримують додаткові стимули для підвищення ефективності роботи.	Складність управління: Потребує детального обліку та контролю показників продуктивності та якості роботи.
Покращена якість роботи: бонуси можуть змінюватися в залежності від якості виконаної роботи, що спонукає співробітників працювати більш ретельно.	Можливість конфлікту: якщо бонуси та критерії мотивації нечіткі або несправедливі, це може призвести до невдоволення співробітників.
Заохочуйте ініціативу: системи мотивації можуть включати стимули для впровадження нових ідей та інноваційних пропозицій.	Вартість реалізації: Побудова системи мотивації може потребувати додаткових ресурсів і витрат.

Підвищення задоволеності співробітників: мотиваційні заходи можуть допомогти вам підняти планку.	
--	--

* складено на основі даних [25]

Аналізуючи прості системи відрядної оплати праці маємо: пряму відрядну та відрядно-преміальну.

Пряма відрядна система оплати праці –це система, за якої заробітна плата працівників визначається відповідно до кількості виробленої продукції або обсягу виконаної роботи. Оплата праці здійснюється за відрядною розцінкою по виробітку або обсягу виконаних робіт.

Ця система найчастіше використовується в галузях, де продуктивність легко виміряти, таких як кондитерська промисловість і конвеєрні лінії та тому подібне. Важливо забезпечити контроль якості продукції та створити умови для безпечної та ефективної роботи працівників.

Переваги та недоліки прямої відрядна система оплати праці наведені у таблиці 1.6.

Таблиця 1.6 - Переваги та недоліки прямої відрядної система оплати праці*

Пряма відрядна система оплати праці	
Стимули продуктивності: працівники зацікавлені у виробництві більшої продукції за вищу заробітну плату.	Ризик зниження якості: зосередження на кількості може призвести до зниження якості продукції.
Простота розрахунку: зарплату легко розрахувати, оскільки вона безпосередньо впливає на обсяг виробленої продукції.	Нерегулярний дохід: заробітна плата може коливатися залежно від обсягу виробництва, що може призвести до фінансової нестабільності працівників.
Прозорість і ясність: працівники чітко розуміють, скільки їм платять і скільки.	Не підходить для всіх типів завдань: не ефективний у завданнях, де важко або неможливо точно виміряти кількість продукту.

* складено на основі даних [25]

Відрядно-преміальна система оплати праці – це система, яка поєднує прямі бонуси за результатами роботи з додатковими бонусами за досягнення певних виробничих показників або виконання додаткових завдань. Вона використовується у промисловості, де продуктивність праці легко виміряти, наприклад у машинобудуванні, текстильній промисловості та інше. Важливо забезпечити баланс між кількістю та якістю продукції та створити справедливі та зрозумілі критерії бонусів для всіх працівників.

Відрядно-преміальна система винагороди підвищує продуктивність і мотивують співробітників досягати кращих результатів, надаючи додаткові стимули для перевиконання планів і досягнення високоякісних показників.

Переваги та недоліки відрядно-преміальна система оплати праці наведені у таблиці 1.7.

Таблиця 1.7 - Переваги та недоліки відрядно-преміальної система оплати праці*

Відрядно-преміальна система оплати праці	
Стимули продуктивності: співробітники мотивовані виробляти більше продукції та досягати поставлених цілей.	Складність обліку та розрахунків: необхідний детальний облік обсягів виготовленої продукції та виконаних робіт та досягнення преміальних показників.
Покращена якість роботи: Бонуси можуть залежати від якості виконаної роботи, що спонукає співробітників працювати більш ретельно.	Можливість конфлікту: невдоволення працівників може виникнути, якщо критерії винагороди нечіткі або несправедливі.
Стимули за ефективність: додаткові бонуси заохочують співробітників перевиконувати плани та втілювати ідеї.	Ризик зниження якості: зосередження на кількості може призвести до зниження якості продукту, якщо якість не враховується в критеріях премії.

* складено на основі даних [25]

Відрядно-прогресивна система оплати праці – це система, при якій заробітна плата працівників визначається обсягом виробництва, але передбачається додаткове стимулювання у вигляді підвищення ціни за одиницю продукції, виробленої понад встановлені планові обсяги. Це означає, що після досягнення певного рівня продуктивності праці працівники

отримують вищі виплати за кожну додаткову одиницю продукції. Ця система часто використовується у виробничих галузях, де важливо заохотити працівників виробляти більше продукції.

Переваги та недоліки відрядно-прогресивна система оплати праці наведені у таблиці 1.8.

Таблиця 1.8 - Переваги та недоліки відрядно-прогресивної система оплати праці*

Відрядно-прогресивна система оплати праці	
Стимули для підвищення продуктивності: працівники мотивовані виробляти більше продукції, тому що їм платять більше за кожну додаткову одиницю.	Потенціал зниження якості продукції: зосередження на кількості може призвести до зниження якості продукції, якщо не буде забезпечено належне управління.
Збільшення заробітків працівників: потенціал для підвищення заробітної плати за інтенсивну роботу.	Висока інтенсивність роботи: може призвести до фізичної та емоційної втоми працівників.
Простота розрахунку: Зрозумілий механізм розрахунку заробітної плати.	Нерегулярний дохід: заробітна плата може суттєво коливатися залежно від рівня виробництва.

* складено на основі даних [25]

Непряма відрядна система оплати праці – це система, в якій заробітна плата допоміжних або обслуговуючих працівників визначається на основі продуктивності основних працівників, яких вони обслуговують. Ця система використовується для мотивації працівників на допоміжних посадах сприяти та підвищувати продуктивність ключових працівників.

Непряма відрядна система оплати праці найчастіше використовується у виробничих процесах, де чітко розмежовуються основна і допоміжна робота. Це може бути актуальним для галузей, де допоміжні працівники виконують завдання, які безпосередньо впливають на продуктивність основних працівників.

Непрямі робочі навантаження можуть бути ефективними, якщо їх правильно налаштувати, оскільки вони сприяють продуктивності та координації між ключовими та допоміжними працівниками.

Переваги та недоліки непрямой відрядної системи оплати праці наведені у таблиці 1.9.

Таблиця 1.9 - Переваги та недоліки непрямой відрядної система оплати праці*

Непряма відрядна система оплати праці	
Заохочуйте співпрацю: працівники служби підтримки зацікавлені у підвищенні продуктивності ключових працівників, що сприяє покращенню командної роботи.	Залежність від інших: заробітна плата допоміжного працівника залежить від продуктивності основного працівника, що може бути несправедливим, якщо продуктивність основного працівника знижується не з вини допоміжного працівника.
Залежність від кінцевих результатів: допоміжні працівники мотивовані працювати ефективніше, оскільки їх зарплата залежить від результатів ключових працівників.	Можливість конфлікту: низька продуктивність ключового персоналу може призвести до конфлікту між ключовим персоналом і допоміжним персоналом.
	Труднощі з обліком: для точного розрахунку заробітної плати допоміжних робітників необхідний точний облік продукції, виробленої основним робітником.

* складено на основі даних [25]

Акордна система оплати праці – це система, за якої заробітна плата працівника визначається на основі встановленого обсягу роботи (у грошовій формі) та загальної суми, що виплачується за цю роботу. При цьому працівникам виплачується фіксована сума за весь обсяг роботи незалежно від часу, витраченого на виконання. Основна мета цієї системи – стимулювати співробітників до швидкого та якіснішого виконання роботи.

Акордна система оплати праці зазвичай використовується для конкретних проектів або завдань, де можна точно визначити обсяг роботи.

Переваги та недоліки акордної система оплати праці системи оплати праці наведені у таблиці 1.10.

Таблиця 1.10 - Переваги та недоліки акордної системи оплати праці*

Акордна система оплати праці	
Стимулюйте швидкість роботи: працівники зацікавлені працювати швидше, щоб швидше отримувати зарплату.	Потенційна втрата якості: зосередження на швидкості може поставити під загрозу якість виконаної роботи.
Чіткість і передбачуваність: працівники знають, скільки їм отримають за виконання певного обсягу роботи.	Ризик перевантаження працівників: працівники можуть намагатися виконати більше завдань за менший час, що може призвести до фізичної та емоційної втоми.
Можливість планування: роботодавці можуть точніше планувати витрати на робочу силу та терміни виконання робіт.	Обмежена гнучкість: система не враховує різницю в складності завдань або зміни в умовах роботи.

* складено на основі даних [25]

Розглядаючи таку важливу і складну тему, як розрахунок кадрів, необхідно розуміти значення таких основних понять, як номінальна заробітна плата, мінімальна заробітна плата, середня заробітна плата, а також прожитковий мінімум.

Номінальна заробітна плата - це сукупність винагород у грошовій формі за виконану роботу, включаючи премії, доплати, надбавки та інші компенсації за час відпустки.

Номінальна заробітна плата розраховується без урахування ПДФО та військового збору. Але в результаті ми отримуємо «чисту зарплату» або «фактичну зарплату», тобто суму, з якої вже утримано податки та збори.

Тому номінальна заробітна плата є, по суті, чистим індикатором, який може не відображати всієї картини. Навпаки, реальна заробітна плата враховує вплив зростання цін, податків та інших обов'язкових платежів, щоб краще відображати зміни в сукупному доході.

Мінімальна заробітна плата - це мінімальний розмір оплати праці, на який згідно із Законом України «Про оплату праці» має право працівник з

урахуванням установлених норм праці. Вона визначається та переглядається відповідно до положень статей 9 і 10 «Кодексу про оплату праці України» і не може бути нижчою від рівня, необхідного для забезпечення достатнього життєвого рівня громадян. Мінімальна заробітна плата є найважливішим видом соціального захисту населення, який зобов'язані забезпечувати в Україні підприємства всіх форм власності та фізичні особи, які використовують працю найманих працівників.

Прожитковий мінімум визначається як мінімальний набір непродовольчих товарів і послуг, необхідний для забезпечення нормальної життєдіяльності організму людини та збереження здоров'я за допомогою мінімального набору продуктів харчування та їх задоволення. Базові соціальні та культурні потреби людей.

Більшість людей часто плутають мінімальну зарплату та прожитковий мінімум. Однак основна відмінність полягає в тому, що прожитковий мінімум визначає рівень доходу, необхідний для задоволення основних потреб людини, тоді як мінімальна заробітна плата є мінімальним розміром, встановленим законом. Співробітники повинні отримувати за свою роботу.

В Україні мінімальна заробітна плата встановлюється та затверджується Законом України «Про державний бюджет» на 1 січня відповідного року з можливим підвищенням протягом року, якщо це передбачено державою.

За даними Державного статистичного управління, що приведені в таблиці 1.11 ми проведемо аналіз основних соціальних показників оплати праці в Одесі та Україні в цілому за 2020-2023 роки.

Таблиця 1.11 - Динаміка показників оплати праці *

Показник	2020рік	2021рік	2022 рік
Середньомісячна заробітна плата по Україні, грн.	10 340	13499	14 557
Середньомісячна заробітна плата по Одесі, грн.	9 653	11 994	12 960
Мінімальна заробітна плата, грн.	5 000	6 000	6 500
Прожитковий мінімум	2 027	2 189	2 393

*Розроблено автором на основі [29]

Виходячи з даних таблиці 1.11, можна зробити висновок, що показники заробітної плати та прожиткового мінімуму за 2020 та 2022 роки демонструють позитивну динаміку в Одесі та Україні в цілому. Це означає, що зросла і середня зарплата, і мінімальна зарплата а також підвищився прожитковий мінімум.

2021 рік показав, що середня заробітна плата в Одесі почала зростати. Це було зумовлено різними факторами, включаючи економічне відновлення після пандемії COVID-19, інфляційні процеси, а також урядові заходи щодо підвищення заробітних плат. І в 2022 році ця тенденція продовжилася і середні зарплати в Одесі продовжили зростати. Цьому процесу сприяло підвищення мінімальної заробітної плати на державному рівні та зростання попиту на робочу силу в різних галузях економіки.

Також у 2021 році підвищили мінімальну зарплату. Це було частиною політики уряду щодо підвищення рівня життя та викорінення бідності. У 2022 році мінімальна заробітна плата продовжує зростати внаслідок подальших ініціатив уряду та зміни прожиткового мінімуму.

Отже ми чітко можемо побачити, що динаміка зростання заробітної плати в Одесі відповідає тенденціям по всій Україні. В обох випадках як середня, так і мінімальна заробітна плата стабільно зростають, що свідчить про позитивні зміни в економічній ситуації в країні.

1.2 Документальне оформлення та фінансовий облік розрахунків з персоналом підприємства

Все що стосується праці в Україні регламентується одним із найважливіших документів, Кодекс законів про працю України (КЗпП). Саме цим документом регулюються всі трудові відносини в Україні.

Цей кодекс є обов'язковим на всій території нашої держави для всіх підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності, а також для

всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах з цими підприємствами, установами і організаціями.

В кодексі дуже детально описані моменти, що стосуються оформлення трудових договорів, нормування робочого часу працівників – час роботи та відпочинку, формування колективних договорів та угод, а також охорона праці та дисципліна відповідальності.

Загально всі базові поняття стосовно оформлення праці та трудових відносин знаходяться саме тут.

Основною формою правового оформлення трудових відносин є трудовий договір, який зобов'язує працівника виконувати певні роботи та дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Власник підприємства обіцяє виплачувати працівникам заробітну плату та створювати необхідні умови праці.

Трудові договори класифікуються за різними ознаками, зокрема за терміном дії та формою, як показано на рисунку 1.4.

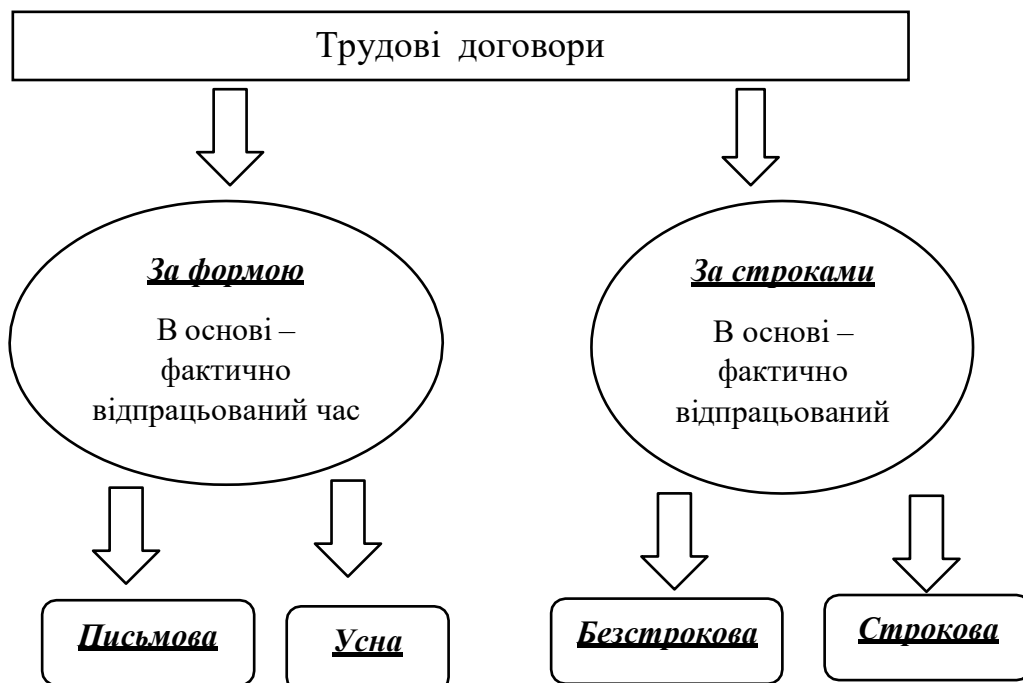


Рис.1.4 Види трудового договору [16]

Письмовий трудовий договір - це офіційний документ, який регулює відносини між роботодавцем і працівником. Він визначає права та обов'язки обох сторін, умови праці та інші важливі аспекти трудових відносин.

Усний трудовий договір - це договір, який укладається між роботодавцем і працівником без письмової форми. Хоча в деяких юрисдикціях визнаються усні трудові договори, їх краще уникати через потенційні труднощі у встановленні умов найму та прав сторін у разі конфлікту.

Безстроковий трудовий договір — це форма контракту між роботодавцем і працівником, яка не має чітко визначеної дати закінчення. Проте строковий трудовий договір — це договір між роботодавцем і працівником, в якому чітко визначені терміни його дії.

Документальне оформлення операцій із заробітної плати між працівниками та роботодавцями вимагає багато документів.

Основним документом, який визначає порядок організації оплати праці на підприємстві, розміри основної та додаткової заробітної плати, порядок преміювання працівників, є Положення про оплату праці на підприємстві [21].

Цей документ містить таку інформацію:

1. Основні принципи організації системи оплати праці на підприємстві, включаючи різні схеми оплати праці різних категорій працівників.
2. Штатний розклад робітників, які працюють на підприємстві.
3. Структура основної заробітної плати, включаючи вказівки про посади і професії, тарифні ставки, посадовий оклад або спосіб розрахунку залежно від результатів роботи працівника та ефективності діяльності підприємства в цілому.
4. Подробиці додаткових гонорарів, надбавок і компенсацій, включаючи суми та умови, за яких вони виникають.
5. Інші системи бонусів, які використовуються на підприємстві.

Додатково проводяться розрахунки з працівниками на підставі, що регламентується П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [9]. Відповідно до цього стандарту до розрахунку оплати праці включаються:

1. Поточні виплати :
 - заробітну плату згідно окладів і тарифів;
 - інші нарахування з оплати праці - щорічну, додаткову та інші види відпусток;
 - оплату за час виконання працівниками державних та громадських обов'язків у робочий час;
 - порядок нарахування заробітної плати за час перебування у відрядженні тощо;
 - виплати за невідпрацьований час (оплату перших п'яти днів тимчасової непрацездатності робітника за рахунок коштів підприємства, виплати у зв'язку з витратами, пов'язаними з народженням або похованням тощо);
2. Виплати при звільненні працівника ;
3. Виплати у зв'язку з припиненням трудової діяльності (суми одноразової допомоги залежно від стажу);
4. Виплати інструментами власного капіталу (премії за виконання і перевиконання плану);
5. Інші довгострокові виплати (суми цільової матеріальної допомоги або суми, які надаються на термін більше одного року без відсотків і підлягають поверненню) [9].

Наказом Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. № 489 «Про затвердження типової форми первинних облікових документів зі статистики праці» [12], первинних облікових документів підприємств, установ і організацій щодо обліку працівників та їх праці. Затверджено стандартний формат первинних документів для організації обліку праці на підприємстві.

Перелік документів для організації обліку праці на підприємстві наведені в таблиці 1.12.

Таблиця 1.12 – Первинні документи для організації обліку праці на підприємстві

Форми	Назва
<i>Кадрова документація</i>	
П-1	Наказ (розпорядження) про прийом на роботу
П-2	Особова карта працівника
П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
П-4	Наказ (розпорядження) про трудового договору (контракту)
<i>Облік використання робочого часу</i>	
П-5	Табель обліку використання робочого часу
<i>Облік розрахунків з персоналом з оплати праці</i>	
П-6	Розрахунково платіжна відомість працівника
П-7	Розрахунково платіжна відомість зведена
	Відомість на виплату грошей

* створена автором роботи [12]

Працівник вважається прийнятим на роботу після заповнення наказу про прийняття на роботу (типової форми П-1). Цей наказ використовується для зарахування нових працівників. Відповідно до підписаного наказу, відділ кадрів робить відповідні записи в книзі обліку праці, оформляє основні облікові документи, а в бухгалтерії відкриває особові рахунки або інші подібні документи.

На прийнятих працівників заповнюється особова картка (типова форма № П2). Особова картка – це документ, який містить основні відомості про працівника. Особові картки організовані за структурними підрозділами та підрозділами управління підприємства.

Усі зміни, що відбуваються з працівниками підприємства, у тому числі призначення, звільнення, переведення працівників, відрядження, надання відпусток тощо, оформляються відповідними наказами. Це накази про переведення на іншу посаду та накази про надання відпустки (типова форма № П-3), та наказ про припинення трудового договору або контракту, (типова форма № П-4).

При прийомі на роботу кожному працівнику присвоюється унікальний номер табеля, який використовується в усіх документах для обліку відпрацьованого часу, виробітку та заробітної плати.

Табель обліку використання робочого часу (типова форма № П-5) – це поіменний список усіх працівників відділу, служби чи іншого структурного підрозділу підприємства з відмітками навпроти кожного прізвища про використання працівником робочого часу впродовж облікового періоду [24].

Усі основні документи щодо обліку робочого часу, виробітку та послуг повинні бути подані в бухгалтерію в установлений термін для перевірки та обробки. Ці документи групуються за номером табеля працівника.

Розрахунково-платіжні відомості (ф. № П-6, ф. № П-7) містять інформацію про всі нарахування за видами оплати, утримання із заробітної плати та суми, видані окремо кожному працівнику.

Замість підготовки однієї розрахункової відомості та платіжної відомості в одному документі, деякі компанії практикують підготовку окремих розрахункових відомостей, у яких розраховується вся заробітна плата та відрахування, і одна платіжна відомість, яка використовується лише для оплати праці.

Кожен працівник, який працює на підприємстві, має право на відпустку. Так, статтею 4 Закону України «Про відпустки» [11] передбачено такі види відпусток. Види відпусток представлені на рис. 1.5.

Щорічна відпустка надається всім працівникам і дає їм право припинити роботу на деякий визначений час. Це важливий аспект збереження здоров'я та ефективності роботи співробітників.

Щорічна відпустка поділяється на основну та додаткову.

Основна відпустка гарантується всім працівникам незалежно від місця роботи та виду зайнятості, а от додаткова відпустка може надаватися лише в разі, коли це зумовлено особливими умовами або характером виконуваної роботи.

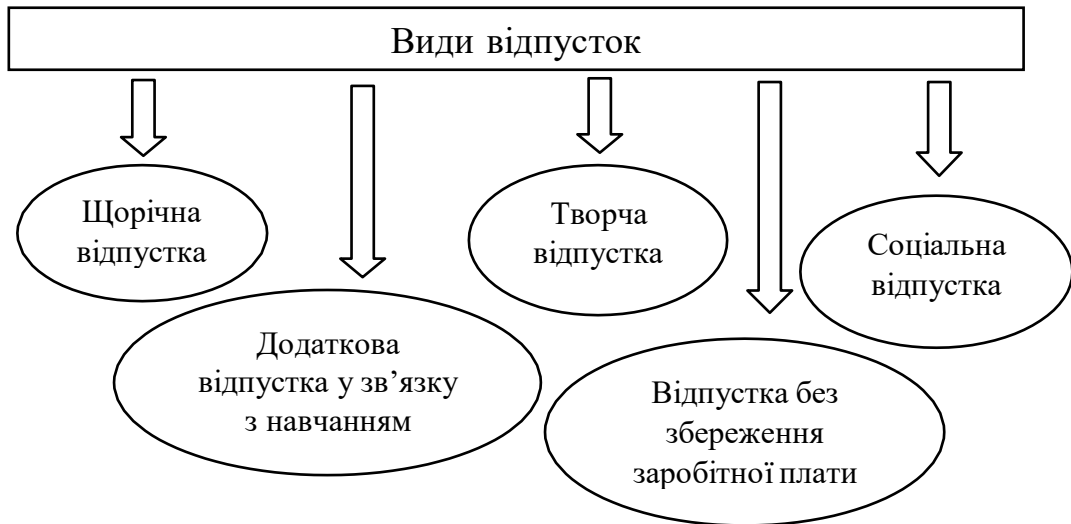


Рис. 1.5 - Види відпусток

*створено автором на основі [11]

Відповідно до Кодексу законів про працю, щорічна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю не менше 24 днів [4].

На рис. 1.6 представлені види щорічних відпусток.



Рис.1.6 - Види щорічної відпустки

*створено автором на основі [11]

Додаткова відпустка, пов'язана з навчанням, може надаватися для підвищення кваліфікації працівників без відриву від виробництва. Це може включати участь у курсах, тренінгах, семінарах або інших формах навчання, які сприяють професійному розвитку працівника.

Творча відпустка – це період, коли працівник виділяє час для самореалізації у творчій сфері, має можливість розвивати хобі чи власні проекти, які безпосередньо не пов’язані з основною професійною діяльністю.

У правовому контексті України чи багатьох інших країн творча відпустка не є законодавчо визначеною концепцією, але може бути реалізована через існуючі механізми надання відпустки та дозволу на відсутність на роботі. Зазвичай це може бути неоплачувана відпустка або короткострокова відпустка за власним бажанням.

До соціальних відпусток в Україні відносяться ситуації, коли працівники можуть піти у відпустку через особливі життєві обставини.

Види можливих соціальних відпусток демонстровано рис. 1.7

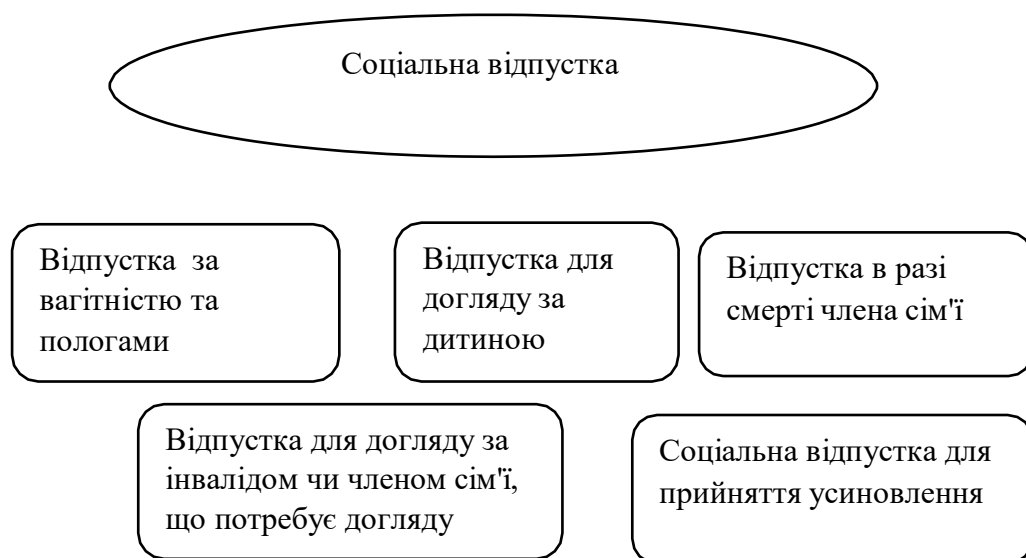


Рис.1.7 - Види соціальної відпустки

*створено автором на основі [11]

Основними видами соціальних відпусток є:

1. Відпустка по вагітності та пологах: жінки мають право на гарантовану роботу та певний рівень заробітної плати до пологів (декретна відпустка) і після пологів (декретна відпустка).

2. Відпустка по догляду за дитиною: батьки мають право взяти відпустку по догляду за дитиною до досягнення дитиною 3 років.

3. Відпустка для догляду за особою з інвалідністю або членом сім'ї, який потребує особливого догляду: працівники можуть взяти відпустку для догляду за особою з інвалідністю або членом сім'ї, який потребує особливої уваги.

4. Відпустка у разі смерті члена сім'ї: Ви можете отримати відпустку у разі смерті близького родича (наприклад, батька, матері, дитини, дружини тощо).

5. Соціальна відпустка для усиновлення: процес усиновлення може також передбачати право на відпустку для догляду за дитиною після усиновлення.

Ці відпустки надають працівникам можливість піклуватися про членів родини, дітей або інші особливі потреби, сприяючи соціальній підтримці та покращуючи якість життя працівників.

Неоплачувана відпустка означає, що працівники не отримують заробітної плати за період відпустки. Однак робоче місце, як правило, належить працівникові, і працівник зберігає право повернутися на роботу після закінчення відпустки.

Для надання будь якого виду відпустки працівнику необхідна його заява. На підприємстві видається наказ про надання відпустки (форма П-3), який базується на затверженому графіку відпусток або заяві самого працівника.

Також зважаючи на те, що на підприємствах працюють люди які звісно що хворіють, на такі випадки персоналу надаються лікарняні.

Лікарняні в Україні, або допомога по тимчасовій непрацездатності, регулюються Кодексом законів про працю України (КЗпП).

Виходячи з цього нормативного документу, отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності мають право тільки ті особи, що сплачують страхові внески до фонду соціального страхування України.

При оформленні лікарняного на підприємстві робітник має отримати лікарняний лист. Лікарняним листом називають документ що фіксує факт тимчасової непрацездатності робітника і являє собою підставу для виплати йому допомоги. Такі довідки видаються лікарем.

Тривалість виплат залежить від тривалості хвороби працівника. Максимальний строк, на який може бути видано лікарняний листок, обмежений і може бути продовжений лише у виняткових випадках.

Перші п'ять днів непрацездатності працівника оплачується за рахунок підприємства на якому працевлаштований працівник, а от починаючи з шостого дня оплата тимчасової непрацездатності здійснюється за рахунок Фонду соціального страхування.

При тимчасовій втраті можливості працювати робітнику нараховується допомога, розмір такої допомоги залежить від страхового стажу тимчасово недієздатної особи, що наведений на рисунку 1.8.

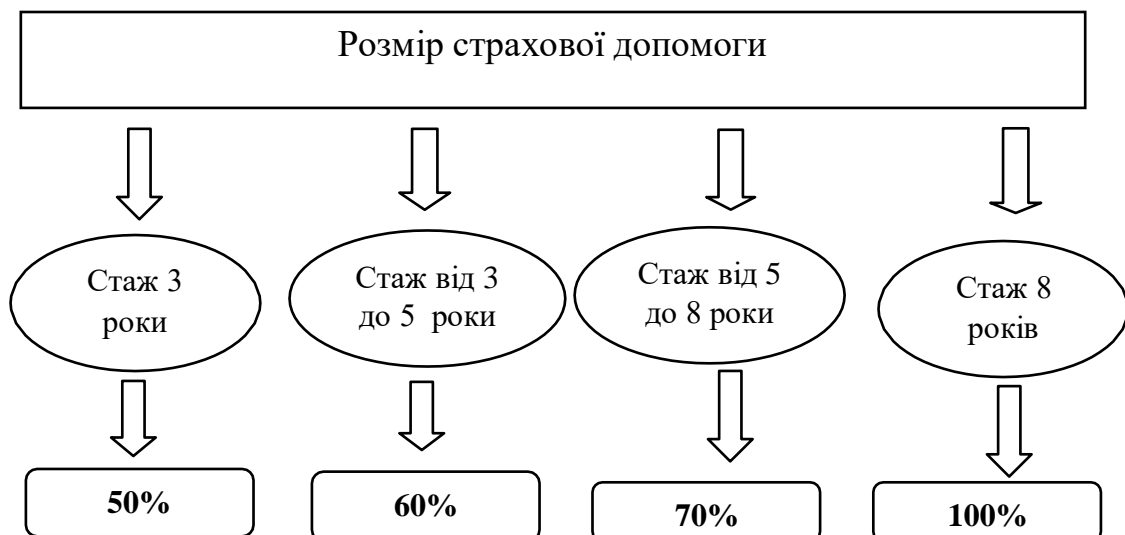
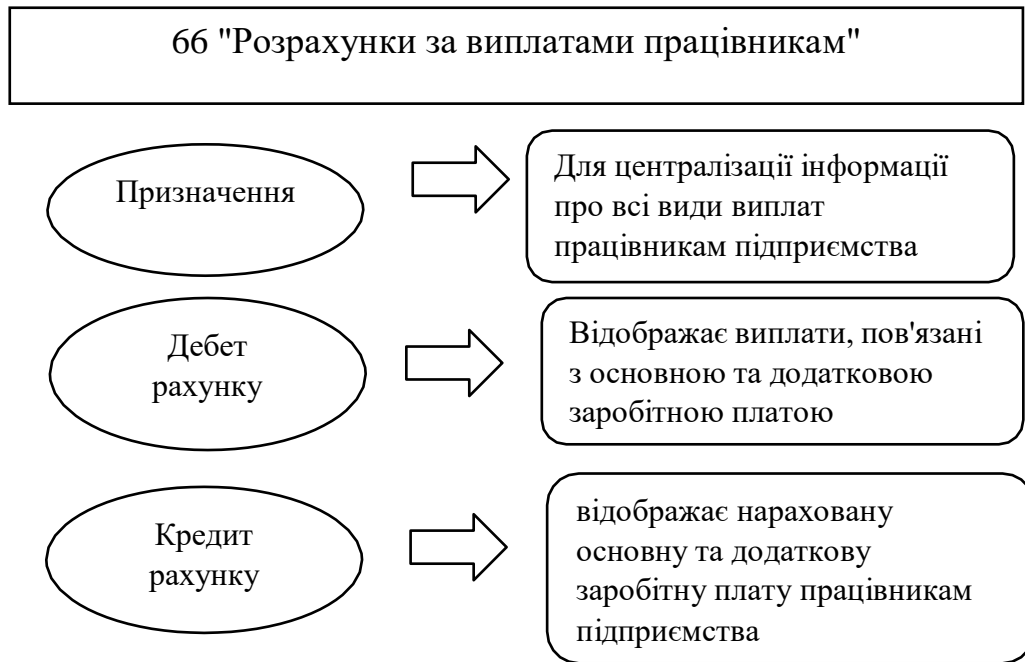


Рис. 1.8 - Розмір страхової допомоги

* створено автором на основі [1]

Загальна інформація, щодо виплати всіх нарахувань пов'язаних з оплатою праці робітника його оклад, преміальні нарахування та інші винагороди, все це міститься на рахунку 66 «Розрахунок за виплатами працівникам»

На рис. 1.9 показана загальна характеристика рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»



* створено автором на основі [3]

Рис. 1.9 - Характеристика рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Відповідно до інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій[3]:

Рахунок 66 «Розрахунок виплат працівникам», як і інші рахунки, має субрахунки, що полегшують облік на підприємстві, це такі рахунки, як:

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

Фактично сума, яка містить невикрачену заробітну плату працівникам підприємства, обліковується на субрахунку 661 «Розрахунок із заробітної плати» .

Субрахунок 662 «Рахунки з депонентами» призначений для відображення сум, виплачених вкладникам або клієнтам (наприклад, нараховані відсотки або інші виплати, пов'язані з депозитами або подібними зобов'язаннями).

На субрахунку 663 «Облік інших валют» ведеться облік суми доплат працівникам, що не включаються до заробітної плати. Це включає бонуси, підтримку, відшкодування тощо.

Нижче представлена типова кореспонденція рахунків з нарахування заробітної плати працівників таблиця 1.13.

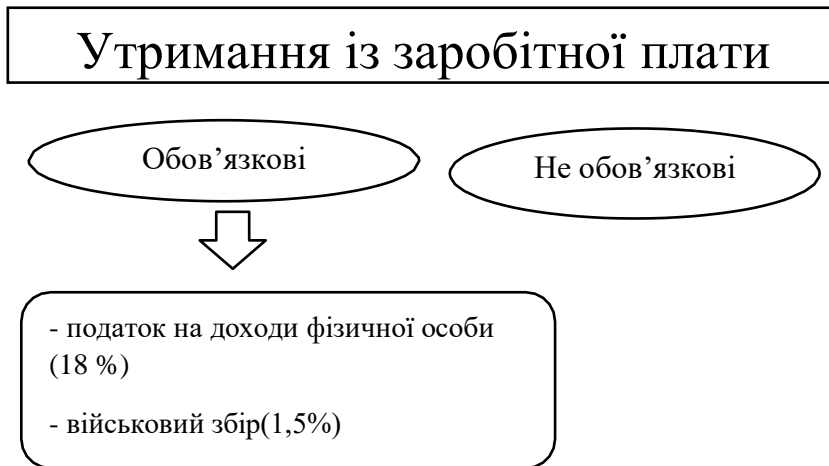
Таблиця 1.13 – Типова кореспонденція бухгалтерських рахунків з нарахування заробітної плати*

№	Зміст	Кореспондуючі рахунки	
		Дт	Кт
1	Нарахована заробітна плата:		
	-працівникам обслуговуючих виробництв і господарств	23	661
	- адміністративно-управлінському персоналу	92	661
2	Нараховані доплати, премії та зарплата працівникам за роботи, не пов'язані з виробничою діяльністю	949	661
3	Нарахована заробітна плата працівникам за роботи, пов'язані з ліквідацією і списанням необоротних активів	976	661
4	Нарахована заробітна плата працівникам за роботи, затрати на які відносяться до витрат майбутніх періодів	39	661
5	Нараховані премії, матеріальна допомога, інші винагороди за рахунок створеного резерву на матеріальне заохочення	477	661
6	Нарахована працівникам заробітна плата, винагороди за вислугу років, премії за рахунок коштів цільового фінансування	48	661

* створено автором на основі джерел

Слід також пам'ятати, що наразі всі роботодавці здійснюють обов'язкові відрахування із заробітної плати своїх працівників. Підприємство утримує фіксовану ставку із заробітної плати працівників відповідно до українського податкового законодавства.

Рисунком 1.10 представлені види утримань із заробітної плати працівників та їх фіксовані ставки.



* створено автором на основі [3]

Рис. 1.10 Утримання із заробітної плати працівників

Відповідно до п.п. 169.1.1 п. 169.1 ст. 169 Податкового кодексу України будь – платник податку на доходи фізичних осіб мають право на зменшення суми загального місячного оподаткованого доходу, отримуваного від одного [3].

Таблиця 1.14 - Розміри ставки податкових соціальних пільг на сплату податку на доходи фізичних осіб

Розмір ставки податкової соціальної пільги	Категорії осіб, які мають право на зменшення розміру місячного оподаткованого доходу із заробітної плати на суму ПДФО
50	50% прожиткового мінімуму для здорових осіб доступні всім платникам податків
100	Сума у розмірі 100 % розміру пільги для платників податку, які мають двох і більше дітей віком до 18 років (у розрахунку на кожную дитину)
150	Для платників податку, які є самотні матері (батьками), вдовами (вдівцями), опікунами дітей віком до 18 років надається сума в еквіваленті 150% розміру допомоги, а також на дітей-інвалідів. Відноситься до першої або другої категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, у тому числі брали участь у ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи і нагороджені Почесною грамотою Президії Верховної Ради УРСР. або студент, студент, аспірант, резидент або асистент.

200	Сума в розмірі 200 відсотків розміру пільги платнику податку - Герою України, Герою Радянського Союзу, Герою Соціалістичної Праці, штатному нагородженому орденом Слави або орденом Трудової Слави або особа, яка нагороджена чотирма і більше медалями «За відвагу».
-----	---

* складено на основі даних [3]

Для утримань із заробітної плати працівників також існує типова кореспонденція що наведена в наступній табл. 1.15

Таблиця 1.15 - Типова кореспонденція рахунків бухгалтерського обліку з утримань із зарплати

№	Зміст	Кореспондуючі рахунки	
		Дт	Кт
1	Утримана з доходу працівників сума податку на доходи фізичних осіб	661	641
2	Утримана з доходу працівників сума єдиного соціального внеску	661	651
3	Утримані із заробітної плати суми відсотків за банківським кредитом	661	685
	Утримані із заробітної плати працівників суми аліментів та інших платежів за виконавчими листами		
	Утримано із сум заробітної плати профспілкові внески		
4	Виплачені з каси нараховані працівникам заробітна плата, допомога, премії, соціальні виплати та ін	661	301
5	Перерахована заробітна плата, інші виплати, що підлягають зарахуванню на карткові рахунки працівників	661	311

Виходячи з вище сказаного, можна зробити висновок, що всі операції стосовно переміщення, вибуття, прийняття, відпусток і лікарняних мають бути належним чином документовані, що спрощує роботу бухгалтерського та кадрового відділів.

Фінансовий облік підприємства ведеться на основі форм фінансової звітності. Основні форми є:

- Форма №1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)»

- Форма №2 «Звіт про фінансові результати»
- Форма № 3 «Звіт про рух грошових коштів»
- Форма № 5 Примітки до річної фінансової звітності

Форма №1 "Баланс. Звіт про фінансовий стан" - звіт про фінансовий стан підприємства, який відображає на певну дату його активи, зобов'язання і власний капітал [16]. Основною метою фінансового балансу є систематизація та узагальнення фінансової інформації компанії на певну дату. Він представлений у форматі звіту, який включає активи, зобов'язання та власний капітал, що відображає фінансовий стан компанії.

Основними функціями та компонентами форми №1 є:

1 Активи, тобто відображають всі матеріальні та фінансові ресурси, що належать бізнесу, такі як грошові кошти, запаси, обладнання, нерухомість та інші активи.

2 Пасиви - включає всі фінансові зобов'язання підприємства, такі як кредити, борги, заборгованість перед постачальниками та інші зобов'язання.

3 Власний капітал. У цьому розділі відображаються розмір і структура власного капіталу компанії, включаючи інвестований капітал, нерозподілений прибуток (або збитки), резервні фонди тощо.

4 Фінансові результати (форма №1) відображають доходи та витрати підприємства за відповідний період. Сюди входять прибутки та збитки, які відображають чисті фінансові результати компанії.

Цей звіт є важливим інструментом для оцінки фінансової стабільності та прийняття управлінських рішень.

Для відображення інформації про стан нарахування заробітної плати та єдиного внеску на підприємстві в балансі «Звіт про фінансовий стан» використовуються такі рядки:

- рядок 1155 «Інша поточна дебіторська заборгованість». У цьому рядку відображається сума коштів, яку підприємство очікує отримати від інших осіб виходячи з нарахування заробітної плати та єдиного соціального внеску.

- Рядок 1625 «Розрахунковий рахунок страхових виплат». Цей рядок представляє суму, яку компанія повинна сплатити страховому агентству для страхування заробітної плати.

- Рядок 1630 «Розрахунок заробітної плати». У цьому рядку відображається сума зобов'язань підприємства перед працівником із виплати заробітної плати та інших компенсацій.

Ці статті балансу використовуються для чіткого відображення пасивів і зобов'язань підприємства, пов'язаних із виплатою заробітної плати та соціальних внесків.

Форма №2 "Звіт про фінансові результати" ключовий фінансовий звіт, який відображає фінансові показники компанії за певний період часу (зазвичай за квартал або рік). Основною метою цього звіту є надання інформації про доходи, витрати та загальні фінансові результати компанії. Основними компонентами форми №2 є:

1 Доходи. Всі доходи, отримані підприємством за звітний період. Вона включає доходи від продажу товарів і послуг, процентні доходи, інші операційні доходи тощо.

2 Витрати - включає всі види витрат, понесених бізнесом протягом періоду, включаючи витрати на оплату праці, амортизацію, витрати на придбання товарів і послуг та операційні витрати.

3 Чистий прибуток (або збиток) - відображає чистий фінансовий результат після врахування всіх доходів і витрат. Чистий прибуток (або збиток) є ключовим показником діяльності компанії.

Форма № 2 «Звіт про фінансові результати» дозволяє оцінити ефективність управління підприємством, фінансову стійкість і здатність отримувати прибуток. Цей звіт є важливим інструментом для внутрішнього управління та зовнішньої звітності для інвесторів та інших зацікавлених сторін.

У розділі III «Особливості діяльності» Звіту про фінансові результати (форма № 2) міститься інформація про стан нарахування Товариством

заробітної плати та єдиного соціального внеску. Зокрема, ці витрати розподіляються таким чином:

- у рядку 2505 «Витрати на оплату праці» відображаються суми, витрачені на оплату праці працівників підприємства.

- рядок 2510 «Відрахування на соціальні заходи» включає відрахування соціальних внесків підприємств, наприклад єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

- у рядку 2520 «Інші витрати операційної діяльності» відображаються інші витрати, в тому числі пов'язані з оплатою праці та соціальними внесками, не включені до двох попередніх рядків.

Ці рядки у звіті про фінансові результати допомагають деталізувати інформацію про витрати компанії, пов'язані з оплатою праці та соціальними внесками, що важливо для оцінки ефективності управління компанією та фінансової стабільності.

Форма №3 «Звіт про рух грошових коштів» це важливий фінансовий звіт, який відображає зростання та витрати готівки в бізнесі протягом певного періоду часу. Основна мета цього звіту – надати інформацію про джерела та використання грошових коштів компанії, щоб оцінити здатність компанії генерувати та управляти грошовими коштами.

Звіт про рух грошових коштів зазвичай включає три основні елементи:

- 1 Операційний грошовий потік стосується грошового потоку, отриманого від операційної діяльності компанії, наприклад продажу товарів або послуг.

- 2 Інвестиційний грошовий потік показує грошовий потік, пов'язаний з інвестиційною діяльністю, такою як купівля та продаж активів і придбання довгострокових інвестиційних продуктів.

Фінансовий грошовий потік відображає грошовий потік, пов'язаний із фінансуванням бізнесу, включаючи залучення позик, випуск акцій і виплату дивідендів.

Звіт про рух грошових коштів є важливим інструментом для аналізу фінансового стану компанії та оцінки її платоспроможності та здатності генерувати майбутні грошові потоки. Його часто використовують як звітний документ для внутрішнього управління та прийняття стратегічних рішень, а також для аналітичних цілей.

У звіті про рух грошових коштів заробітна плата працівників відображається у рядку 3105, а сплата єдиного соціального внеску – у рядку 3110 у розділі «Відрахування на соціальні заходи».

Примітки до річної звітності містять додаткову інформацію та пояснення до основних фінансових звітів. Це допомагає користувачам фінансових звітів зрозуміти, як вони були підготовлені та які методи бухгалтерського обліку використовувалися, а також розкриває додаткову інформацію, яка може бути корисною для прийняття рішень.

Метою є забезпечення повноти та достовірності фінансової інформації, необхідної для прийняття обґрунтованих економічних рішень.

Форми звітності використовуються для збору та представлення фінансової інформації про підприємство, яка є важливою для внутрішнього управління, регулятивної звітності та взаємодії із зацікавленими сторонами, такими як інвестори, кредитори та державні органи.

Стосовно контролю регулювання процесів на підприємстві існує внутрішній контроль, як невід'ємна частина системи управління. Вона зосереджена на забезпеченні операційної ефективності, дотриманні законодавства та мінімізації ризиків. Це передбачає впровадження різних методів і процедур, призначених для виявлення та запобігання помилкам і шахрайству. Зокрема, у бухгалтерському обліку внутрішній контроль має важливе значення для забезпечення точності фінансової звітності та відповідності стандартам бухгалтерського обліку.

Внутрішньогосподарський контроль організовується на всіх рівнях управління підприємством.

За його здійснення відповідають керівники структурних підрозділів, головний бухгалтер та служба внутрішнього аудиту.

Основною метою такого контролю є те щоб запобігати та виявити помилки та контроль за дотриманням правил і процедур, що застосовуються до конкретного підприємства.

Таблицю 1.15 визначено Процедури та методи внутрішньогосподарського контролю.

Таблиця 1.15 - Процедури та методи внутрішньогосподарського контролю

Спосіб	Опис
Інвентаризація	Перевірка наявності та стану активів і зобов'язань.
Аналіз і порівняння	Зіставлення фактичних даних з плановими показниками та нормативами.
Документальний контроль	Перевірка правильності оформлення і достовірності бухгалтерських документів.
Оцінка ризиків	Ідентифікація потенційних ризиків і розробка заходів для їх мінімізації.
Забезпечення достовірності бухгалтерських записів	Перевірка правильності відображення господарських операцій.
Оцінка ефективності діяльності	Аналіз витрат і доходів, оптимізація ресурсів.

* створено автором на основі [28]

Для забезпечення ефективного внутрішньогосподарського контролю на підприємстві важливо розробити і впровадити внутрішні положення, інструкції та процедури, які будуть регламентувати всі аспекти контролю і обліку.

Тим не менш важливим для ефективної роботи підприємства є аудит. Аудит на підприємстві надає можливість забезпечити прозорість та достовірність фінансової інформації. Основною метою аудиту є перевірка фінансової звітності підприємства на відповідність встановленим стандартам і нормам.

На рис. 1.9 представлені форми аудиту.



Рис. 1.10 - Форми аудиту

* створено автором на основі [26]

Зовнішній аудит здійснюється незалежними аудиторами або аудиторськими компаніями, а внутрішній аудит є процесом, який виконується власними співробітниками підприємства або спеціально найнятими внутрішніми аудиторами.

Таблицею 1.16 представлені відмінності між зовнішнім та внутрішнім аудитом на підприємстві.

Таблиця 1.16 – Основні відмінності між зовнішнім та внутрішнім аудитом

Ознаки	Внутрішній	Зовнішній
Мета	Поліпшення внутрішніх процесів та контрольних механізмів	Підтвердження фінансової звітності та дотримання регуляторних вимог
Підпорядкування	Управлінню підприємства	Незалежні аудиторські фірми
Галузь застосування	Всі аспекти діяльності підприємства	Фінансова звітність та відповідність законодавству
Залежність	Незалежний, але найнятий підприємством	Повністю незалежний від підприємства

* створено автором на основі [26]

Висновки до першого розділу

В першому розділі кваліфікаційної роботи розглянуто сутність та значення розрахунків з персоналом підприємства відповідно до економічної літератури, нормативних документів та законодавчих актів. Розглянуті функції, види розрахунків з персоналом їх форми нарахування, переваги і недоліки. Документальне оформлення та фінансовий облік розрахунків з персоналом, перелік документації, також оформлення відпусток та лікарняних. Були вказані процедури внутрішньогосподарського контролю та форми аудиту.

Рушійною силою будь-якого виробництва є праця, адже лише люди своєю свідомою діяльністю здатні створювати матеріальні блага й інтелектуальні цінності. Саме працівники своєю працею забезпечують діяльність будь-якого сучасного підприємства, створюють споживчі блага і нову додану вартість, яка є джерелом та обов'язковою умовою отримання прибутку, що в свою чергу є метою функціонування будь-якого суб'єкта підприємницької діяльності [31].

Таким чином, трудові відносини є основним аспектом організації підприємства. Важливою складовою цих відносин є розрахунки з персоналом щодо оплати праці, що вимагає ефективної організації та суворого дотримання платіжної дисципліни, їх документальне оформлення. За цих умов підприємство може ефективно використовувати ресурси та гарантувати продуктивність власного підприємства. Ефективна організація розрахунків з персоналом потребує відповідного інформаційного забезпечення, що представлено у першому розділі роботи.

Облік розрахунків з персоналом необхідний для забезпечення інформаційної бази, необхідної для прийняття своєчасних і ефективних управлінських рішень.

2. ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ, РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ТА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ЗАТ «ОДЕСАКОНДИТЕР»

2.1. Техніко-економічна характеристика підприємства

ЗАТ «Одесакондитер» - одне з найстаріших підприємств України з багатою та цікавою історією.

У 1820 році в Одесі було створено маленьке приватне підприємство - торговий дім «Брати Крахмальнікова» - перша кондитерська фабрика на півдні країни. Кондитерські вироби їх торгового дому не потребували особливої реклами і користувалися заслуженою популярністю не тільки в тодішній Російській імперії: вони завоювали гран-прі на міжнародних промислових виставках в Лондоні і Парижі, відзначалися золотими медалями в Ростові-на-Дону, Москві, Лондоні. На фабриці було введено 10 (а пізніше 9) - годинний робочий день, за здоров'ям персоналу стежив штатний лікар, і у разі хвороби, робітникам виплачувались лікарняні кошти.

У 1820 році в маленькому провулку Одеси було створено маленьку частку підприємства - першу кондитерську фабрику на півдні країни.

У 1918 році фабрика була націоналізована і стала називатися першою державною кондитерською фабрикою та з 1922 року було присвоєне ім'я Рози Люксембург.

У 1927 році фабрика виробляла 1197 тонн кондитерських виробів і 1157 тонн халви;

У 1928-1929 році - 2195 тонн кондитерських виробів і 1157 тонн халви;

У 1929-1930 році - 3748 тонн кондитерських виробів.

У 1935 р був створений єдиний цех по виробництву лікарської продукції, в 1939 році випустили 165 т лікарської продукції.

Перед Великою Вітчизняною Війною фабрика була одним з найбільш великих підприємств країни.

У 1941 році устаткування фабрики було евакуйоване до м. Новосибірськ, де в 1942-1943 роках була побудована і введена в експлуатацію шоколадна фабрика.

Після звільнення Одеси фабрику відновили і в січні 1945 року вона почала працювати.

У 1950 році - випуск продукції досяг 12017 тонн.

У 1958 р - виробничі цехи були розміщені на різних територіях у великих складах.

У 1959 р - введено в експлуатацію новий шоколадний цех продуктивністю 4,5 тони переробки какао-бобів; працівниками фабрики була спроектована і побудована лінія виробництва желейного мармеладу.

У 1960 р - в цех борошнистих виробів були введені потоково-механізовані лінії для випічки печива продуктивністю 550 тон і тортів і тістечок продуктивністю 350 тонн в рік.

У 1969 р - три вироби: печиво "Одеса", цукерки "Золота нива" і "Біла акація" були відзначені знаком якості.

У червні 1976 р в результаті об'єднання кондитерської фабрики імені Рози Люксембург і одеської харчової фабрики було організовано виробничі об'єднання кондитерської промисловості.

З липня 1992 році підприємство стало орендним з правом випуску продукції.

1993 рік - об'єднання приватизували працівники фабрики, а з 1994 року на базі Одеського виробничого об'єднання кондитерської промисловості організовано закрите акціонерне товариство «Одеса».

У 1994 році ЗАТ «Одеса» виробило 18893 тони кондитерських виробів і 17 тон жувальної гумки. Ведуться проектні роботи з споруджування, очищення промислових стоків на головному підприємстві, розроблена конструкторська документація для нових ділянок виробництва.

У 1995 році вироблено 18300 тон кондитерських виробів в широкому асортименті в тій упаковці, що наближена до світового стандарту.

1996 рік – в цеху вищих сортів цукерок введена в експлуатацію лінія «Биндлер». Продуктивність лінії 300 кг/год при максимальній швидкості руху 7 форм/хвилину.

З 01.01.2004 року ЗАТ «Одеса» було реорганізовано в ЗАТ «Одесакондитер» та ЗАТ «Торговий Дім Люксембурзький», та розташовано у 3-ому Водопровідному провулку, б. 9.

На початку 2004 року на підприємстві було впроваджено систему менеджменту якості ISO 9001:2000 та отримано сертифікат міжнародного зразка. Відомо, що у 2009 році фабрика зверталася до керівництва країни з проханням надати підтримку у збереженні робочих активів та робочих місць та захистити від спроби рейдерського захоплення підприємства. Восени 2017 року на території фабрики сталася пожежа без потерпілих. Інформація про збитки відсутня.

Станом до 2021 року: асортимент продукції нараховував понад 300 найменувань: цукерки «Візаві», «Овація», «Маестро», «Люкс ретро», «Люкс королівські», «Мадонна», «Мадемуазель де Люкс», «Форсаж», «Вернісаж», «Флірт», «Бравісімо», «Віват», «Чарівність», набори цукерок «Пале рояль», «Золотий Дюк», «Колекція», шоколад «Люкс екстра» з молоком, чорний, десертний, шоколадний батончик «Сало в шоколаді», мармелад «Люкс-мармеладка» та ін., серед них – переможці престижних вітчизняних та європейських рейтингів, володарі низки міжнародних нагород за якість. Експорт: Азербайджан, Казахстан, Вірменія, Грузія, країни Балтії, Монголія, Канада, Ізраїль, США.

Згідно зі статутом підприємство ЗАТ «Одесакондитер» здійснює діяльність відповідно до КВЕД:

10.72 - Виробництво сухарів і сухого печива; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок тривалого зберігання;

10.82 - Виробництво какао, шоколаду та цукрових кондитерських виробів (основний);

46.36 - Оптова торгівля цукром, шоколадом і кондитерськими виробами;

47.24 - Роздрібна торгівля хлібобулочними виробами, борошняними та цукровими кондитерськими виробами в спеціалізованих магазинах;

49.41 - Вантажний автомобільний транспорт;

68.20 - Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна;

96.09 - Надання інших індивідуальних послуг.

Станом на 2021 рік ЗАТ «Одесакондитер» припинило виробничу діяльність, а ЗАТ «Торговий дім «Люксембурзький» знаходиться в стані припинення, згідно із судовим рішенням про визнання банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури.

Станом на 2022 рік на підприємстві ЗАТ «Одесакондитер» працює 24 особи, виробнича діяльність припинена, актуальний напрямок діяльності – 68.20 - Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна (здача в оренду промислових приміщень – склади, цехи тощо).

Техніко-економічну характеристику доповнює розрахунок основних фінансово-економічних показників діяльності ЗАТ «Одесакондитер» на початок 2021-2022 років в табл. 2.1.

У зв'язку з тим, що підприємство не виробляє продукцію з 2020 року, розглянемо аналіз основних техніко-економічних показників без даних з виробництва та реалізації продукції.

Згідно з таблицею 2.1. видно, що в продовж 2021-2022 років підприємство ЗАТ «Одесакондитер» не займалося основною оперативною діяльністю, тому обсяги реалізованих кондитерських виробів можна побачити за 2020 та попередні роки.

Таблиця 2.1. – Основні фінансово-економічні показники діяльності ЗАТ
«Одесакондитер» за 2021-2022 роки*

Показники	2021 рік	2022 рік	Відхилення	
			абс.	%
1. Обсяг продукції в натуральному виразі, т	-	-	-	-
2. Обсяг продукції в оптових цінах без ПДВ та акцизного збору, тис. грн.	-	-	-	-
- у діючих оптових цінах	-	-	-	-
- у порівнянних оптових цінах	-	-	-	-
3. Середня оптова ціна за 1 тонну (дал.) продукції, грн.	-	-	-	-
4. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	962	2025	1063	110,50
5. Собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	-	-	-	-
6. Адміністративні витрати, тис.грн.	7104	5751	-1353	-19,05
7. Витрати на збут, тис.грн.	41	40	-1	-2,44
8. Валовий прибуток, тис.грн.	962	2025	1 063	110,50
9. Повна собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	7144	5792	-1352,00	-18,92
10. Витрати на 1 гривню реалізованої продукції, коп.	742,62	286,02	-456,59	-61,48
11. Фінансовий результат до оподаткування, тис.грн. в т.числі:	-8449	-2560	5889	-69,70
- від основної операційної діяльності	-6182	-3767	2 415	-39,07
- від іншої операційної діяльності	-2437	-15	2 422	-99,38
- від фінансової діяльності	-	842	842	x
- від іншої діяльності	170	380	210	123,53
12. Податок на прибуток, тис.грн.	-	-	-	-
13. Чистий прибуток (збиток), тис.грн.	-8 449	-2560	5889,00	-69,70
14. Матеріальні витрати, тис.грн.	-	-	-	-
15. Матеріаловіддача, грн.	-	-	-	-
16. Матеріаломісткість продукції, грн.	-	-	-	-
17. Середня облікова кількість штатних працівників облікового складу, осіб.	24	24	-	-
18. Продуктивність праці одного штатного працівника облікового складу, грн.	40083,3	84375,0	44291,7	110,50

Продовження табл. 2.1.

19. Фонд оплати праці штатних працівників облікового складу, тис. грн.	3486	3292	-194	-5,57
20. Середня річна заробітна плата одного штатного працівника облікового складу, грн.	145250,00	137166,67	-8083,33	-5,57
21. Середня річна вартість основних засобів за основним видом діяльності, тис.грн.	57318	56728	-590,00	-1,03
22. Фондовіддача, грн.				
- по продукції	0,017	0,036	0,02	112,69
- по прибутку	-0,108	-0,066	0,04	-38,43
23. Фондорентабельність, %	-14,74	-4,51	10,23	x
24. Середня річна вартість оборотних коштів, тис. грн.	14893,00	7430,50	-7462,50	-50,11
25. Коефіцієнт оборотності оборотних коштів	0,06	0,27	0,21	в 3,22р.
26. Рентабельність продукції, %	-	-	-	x
27. Рентабельність виробництва, %	11,70	-3,99	7,71	x
28. Середня річна сума дебіторської заборгованості	-	-	-	-
29. Середня річна сума кредиторської заборгованості	28 048	28 850	803	2,86
30. Коефіцієнти ліквідності балансу				
- коефіцієнт поточної ліквідності	0,20	0,13	-0,07	x
- коефіцієнт швидкої ліквідності	0,19	0,11	-0,08	x
- коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,19	0,11	-0,08	x

* розраховано на підставі фінансової звітності підприємства

Дослідження показників, що відображені в таблиці 2.1. показують нам, що у 2022 році в порівнянні з 2021 роком на підприємстві спостерігається динаміка стрімкого падіння майже по всім основним фінансово-економічним показникам підприємства, що є негативною тенденцією і характеризує стан погіршення діяльності підприємства, а саме:

- чистий дохід від реалізації продукції має тенденцію до зростання – цей показник збільшився на 1063 тис.грн. або на 110,50%.

- тенденцію до зменшення видно за адміністративними витратами – на 1353 тис.грн. або на 19,05%;

- витрати на збут також зменшилися на 1 тис.грн. або на 2,44%;
- собівартість реалізованої продукції на підприємстві станом на 2021-2022 роки відсутня через припинення випуску продукції (через що і витрати на 1 грн реалізованої продукції відсутні);

- аналіз формування фінансових результатів до оподаткування підприємства показав, що збиток, зменшився на 5889 тис.грн. або 69,70%, це відбулося за рахунок зменшення збитку від іншої операційної діяльності – на 2422 тис.грн. або на 99,38% та основної операційної діяльності на 2415 тис.грн. або на 39,07%, що можна характеризувати як позитивну динаміку основної діяльності підприємства. Також, позитивною тенденцією можна назвати збільшення прибутку від іншої діяльності на 210 тис.грн. або на 123,543%;

- дослідження показників рентабельності та їх зміни показало, що рентабельність виробництва збільшилась на 8,50% пунктів - це позитивна тенденція результативності основної операційної діяльності підприємства;

- аналіз використання ресурсів підприємства відображає тенденцію покращення використання окремих ресурсів підприємства: фондівдача по продукції та по фондівдача по прибутку збільшилась на 0,02%, що пов'язано зі зменшенням збитку від основної операційної діяльності ніж середньорічної вартості основних засобів підприємства при цьому покращилось використання ресурсів підприємства:

- 1) спостерігається збільшення продуктивності праці на 110,50%;
- 2) збільшення оборотності оборотних коштів на 0,21 обороти або в 3,22 рази.

Все це позитивно характеризує використання трудових, матеріальних ресурсів підприємства та його оборотного капіталу й позитивно характеризує операційну діяльність підприємства;

- оцінка ліквідності активів та пасивів балансу демонструє, що баланс підприємства не є абсолютно ліквідним, це негативно впливає на його фінансовий стан та платоспроможність.

Такі висновки підтверджують зміни показників ліквідності, які мають тенденцію до зменшення та мають значення нижче нормативного:

- 1) поточна ліквідність – на 0,07 грн./грн.;
- 2) швидка ліквідність – на 0,08 грн./грн.;
- 3) абсолютна ліквідність – на 0,08 грн./грн..

Можна зробити висновок, що підприємство не забезпечено найбільш ліквідними активами.

Таким чином аналіз фінансово-економічних показників підприємства ЗАТ «Одесакондитер» за 2021-2022 роки дозволяє зробити наступні висновки:

- не дивлячись на певні від'ємні значення, які є негативною тенденцією, в загальному значенні фінансово-економічний стан у 2022 році в порівнянні з 2021 роком покращився, що свідчить про ефективну діяльність і правильну стратегію управління підприємством.

- є ще деякі аспекти, що потребують уваги для забезпечення стабільного зростання в майбутньому, тому підприємству необхідно зберегти позитивну тенденцію зміни фінансово-економічних показників в наступному році.

2.2 Аналіз розрахунків з персоналом підприємства

Аналізуючи фінансовий стан підприємства ми можемо оцінити поточну фінансову стабільність та ефективність діяльності компанії. Аналіз є інструментом, що допомагає виявити сильні та слабкі сторони підприємства, а також сприяє прийняттю обґрунтованих управлінських рішень стосовно подальших дій.

Аналіз фінансового стану підприємства розраховується з метою отримання об'єктивної та комплексної картини його фінансової діяльності.

Необхідність проведення аналізу на ЗАТ «Одесакондитер» в розрізі розрахунків з його персоналом, дозволить оцінити можливі зміни, тенденції

цих змін з метою прийняття необхідних управлінських рішень для оптимізації, стабільності і як результат, підвищення ефективності діяльності підприємства.

Через недостатньо-стабільний економічно-фінансовий стан підприємства, впродовж декілька років, починаючи з 2020-2021 років, на підприємстві спостерігалася тенденція до значного зменшення кількості працюючих осіб, у 2021-2022 роках це значення досягло до середньооблікової кількості штатних працівників обліково складу – 24 особи.

В табл. 2.2. розглянуто аналіз руху працівників підприємства, що включає оцінку показників з приймання, зі звільнення та ротації персоналу, а також показує їх вплив на загальну плинність кадрів та ефективність кадрового забезпечення підприємства.

Таблиця 2.2. – Аналіз динаміки руху працівників ЗАТ «Одесакондитер» за 2021-2022 рр.*

Показники	Попередній 2021 рік	Звітний 2022 рік	Відхилення	
			абс.	%
1. Середня облікова кількість штатних працівників облікового складу, осіб	24	24	-	-
2. Прийнято на роботу протягом року, осіб	6	1	-5	-83,33
3. Вибуло працівників	6	1	-4	-80
4. Коефіцієнт обороту працівників	0,25	0,042	-0,208	x
- з приймання	0,25	0,042	-0,208	x
- зі звільнення				
5. Загальний коефіцієнт обороту	0,50	0,084	0,416	x
6. Коефіцієнт плинності кадрів	0,25	0,458	0,208	x

* розраховано на підставі фінансової звітності підприємства

За даними табл. 2.2 можна зробити наступний висновок:

- у 2022 році в порівнянні з 2021 роком середньооблікова кількість працівників залишилася незмінною і становила 24 особи;

- аналізуючи показники руху персоналу на підприємстві, можна зробити висновок, що певний рух персоналу протягом 2021 та 2022 років відбувався

через певні зміни у кадровому складі але протягом року кількість працівників повернулася до свого початкового значення, що свідчить про певну плинність кадрів та наявність вже оптимальної кількості працюючих на підприємстві;

- в період 2021-2022 років були не тільки прийняті але і звільненні працівники підприємства, що пов'язано зі зміною актуального напрямку діяльності підприємства, оскільки на підприємстві виникла потреба у кваліфікованих працівниках певного напрямку діяльності і оптимізації кадрового складу;

- зниження кількості працівників на ЗАТ «Одесакондитер» у 2021 та 2022 рр. в порівнянні з попередніми роками можна пов'язати зі зміною актуального напрямку діяльності підприємства з 2020-2021 років і відсутності потреби у великій кількості працівників;

Аналіз використання фонду оплати праці виконується на підставі даних форми 1-ПВ і форми №1-підприємництво та форми № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) і представлений у табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Аналіз використання фонду оплати праці ЗАТ «Одесакондитер»*

Показники	Попередній 2021 рік	Звітний 2022 рік	Відхилення		
			Всього	в т.ч. за рахунок	
				Кількості працівників	Середньорічна оплата праці 1- го працівника
1. Фонд оплати праці штатних працівників облікового складу, тис.грн.	3486	3292	-194	0	-194
2. Середня облікова кількість штатних працівників облікового складу, осіб	24	24	0	0	х
3. Середня річна заробітна плата 1-го штатного працівника облікового складу, грн.	145250,00	137166,67	-8083,33	х	-194

* розраховано на підставі фінансової та статистичної звітності підприємства

Відхилення фонду оплати праці в звітному 2022 році в порівнянні з 2021 роком відбувся за рахунок зменшення середньорічної оплати праці 1-го штатного працівника облікового складу підприємства на 8083,33 грн.

Аналіз використання фонду оплати праці на підприємстві є необхідним для прийняття обґрунтованих рішень та ефективного управління людськими та фінансовими ресурсами.

2.3. Аналіз фінансового стану підприємства

Аналіз фінансового стану підприємства розраховується з метою отримання об'єктивної та комплексної картини фінансової діяльності підприємства, оцінки його поточної фінансової стабільності та ефективності діяльності.

Аналіз є інструментом, що допомагає виявити сильні та слабкі сторони підприємства, а також сприяє прийняттю обґрунтованих управлінських рішень стосовно подальших дій для підвищення ефективності діяльності та конкурентоспроможності підприємства.

Аналіз динаміки валюти балансу передбачає встановлення зміни валюти балансу на кінець року з валютою балансу на початок року.

Загальний аналіз фінансового стану ЗАТ «Одесакондитер» здійснюється за допомогою даних форм №1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)», № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» та №5 «Примітки до річної фінансової звітності».

Таблиця 2.4 – Аналіз динаміки валюти балансу*

Показники	2021 рік	2022 рік	% зміни
Валюта балансу, тис.грн.:			
- попереднього року	32 303	21 102	-34,67
- звітного року	21 102	17 401	-17,54

* розраховано на підставі фінансової звітності підприємства

За табл. 2.4 можна зробити висновки, що валюта балансу на кінець 2021 року, в порівнянні з початком року зменшилась на 34,67%, що попередньо можна оцінити як негативну зміну. На кінець звітного 2022 року ситуація не змінилася - валюта балансу в порівнянні з початком 2022 року зменшилась на 17,54%, що попередньо можна охарактеризувати як негативну зміну.

Для підтвердження якості цих змін, необхідно провести поглиблений аналіз динаміки валюти балансу на підставі форм фінансової звітності №1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» та №2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» за допомогою табл. 2.5

Таблиця 2.5 – Поглиблений аналіз динаміки валюти балансу*

Показники	2021 рік	2022 рік	Коефіцієнт зміни
1. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	962	2 025	2,10
2. Фінансовий результат до оподаткування, тис.грн.	-8 449	-2 560	0,30
3. Валюта балансу, тис.грн.:			
- на початок року	32 303	21 102	0,65
- на кінець року	21 102	17 401	0,82
4. Середнє річне значення валюти балансу*, тис.грн.	26 702,5	19 251,5	0,72

* розраховано на підставі фінансової звітності підприємства

При проведенні поглибленого аналізу валюти балансу, що наведений в таблиці 2.5 можна побачити, що зменшення середньорічного значення валюти балансу в 0,72 рази супроводжувалося збільшенням чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) в 2,10 рази, та зменшенням збитку до оподаткування в 0,30 рази, що свідчить про позитивні зміни валюти балансу підприємства в звітному році, що змінюється меншими темпами, ніж чистий дохід від реалізації продукції, але більшими темпами ніж збиток до оподаткування, що вказує на те, що підприємство що підприємство здійснює заходи для покращення своєї фінансової стабільності не дивлячись на відсутність виробництва і реалізації продукції власного виробництва.

Аналіз складу, структури та динаміки активів підприємства здійснюю за даними форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» за допомогою аналітичної табл. 2.6 Цей аналіз робиться для оцінки тенденцій поліпшення або погіршення результатів, стану та структури активів підприємства.

Таблиця 2.6 – Аналіз складу, структури та динаміки активів підприємства*

Показники	Код рядка	2021 рік	2022 рік	Відхилення	
				абс.	%
Всього активів, тис. грн.	1300	21 102	17 401	-3 701	-17,54
1. Необоротні активи, тис. грн.	1095	11 971	11 671	-300	-2,51
– в % до активів		56,73	67,07	10,34	x
2. Оборотні активи, тис. грн.	1195	9 131	5 730	-3 401	-37,25
– в % до активів		43,27	32,93	-10,34	x
2.1. Запаси, тис. грн.	1100,	780	781	1	0,13
– в % до активів	1110	3,70	4,49	0,79	x
2.2. Кошти в розрахунках, тис. грн.	1120÷	-	-	-	-
– в % до активів	1155	-	-	-	x
2.3. Грошові кошти та їх еквіваленти, тис. грн.	1160,	8 351	4 949	-3 402	-40,74
– в % до активів	1165	39,57	28,44	-11,13	x
2.4. Інші оборотні активи, тис. грн.	1170,	-	-	-	-
– в % до активів	1190	-	-	-	x
– у тому числі витрати майбутніх періодів, тис. грн.	1170	-	-	-	-
– в % до активів		-	-	-	x
3. Необоротні активи утримувані для продажу, та групи вибуття, тис.грн.	1200	-	-	-	-
– в % до активів		-	-	-	x

* розраховано на підставі фінансової звітності підприємства

Аналізуючи таблицю 2.6 - Аналіз складу, структури та динаміки активів підприємства, можна зробити висновки, що в процесі своєї діяльності підприємство стикнулося зі скорочення оборотних активів до 5730 тис. грн. або на 37,25% в порівнянні з 2021 роком, зокрема грошові кошти зменшилися на 40,47% та зменшенням частки необоротних активів на 2,51%, що свідчить про зниження стабільності цієї категорії активів.

ЗАТ «Одесакондитер» є суб'єктом підприємництва середнього бізнесу, тому складає фінансовий звіт за повною формою, але у фінансовій звітності ЗАТ «Одесакондитер» за 2021-2022 роки відсутня дебіторська заборгованість.

Аналіз складу та динаміки джерел формування активів підприємства здійснюється за даними форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» за допомогою табл. 2.7.

Таблиця 2.7 – Аналіз складу та динаміки джерел формування активів підприємства*

Показники	Код рядка	2021 рік	2022 рік	Відхилення	
				абс.	%
Всього джерел формування активів, тис. грн.	1900	21102	17401	-3701	-17,54
1. Власний капітал, тис.грн.		-23575	-26135	-2560	10,86
– в % до усіх джерел	1495	-111,72	-150,19	-38,47	x
1.1. Наявність власних оборотних коштів, тис.грн.	1495 –				
– в % до усіх джерел	1095 або 1495 + 1595 – 1095	-35546	-37806	-2260	6,36
		-168,45	-217,26	-48,81	x
2. Довгострокові зобов'язання і забезпечення, тис. грн.		-	-	-	-
– в % до усіх джерел	1595	-	-	-	x
2.1. Довгострокові зобов'язання, тис. грн.		-	-	-	-
– в % до усіх джерел	1500÷151 5	-	-	-	x
2.2. Довгострокові забезпечення, тис. грн.		-	-	-	-
– в % до усіх джерел	1520, 1525	-	-	-	x

Продовження табл. 2.7

3. Поточні зобов'язання і забезпечення, тис. грн – в % до усіх джерел	1695	44677	43536	-1141	-2,55
		211,72	250,19	38,47	x
3.1. Короткострокові зобов'язання, тис. грн. – в % до усіх джерел	1600, 1610	-	-	-	-
		-	-	-	x
–в тому числі коротко- строкові кредити банків, тис. грн. – в % до усіх джерел	1600	-	-	-	-
		-	-	-	x
3.2. Кредиторська заборгованість, тис. грн.	1605, 1615÷164	29071	28629	-442	-1,52
– в % до усіх джерел	5	137,76	164,53	26,76	x
3.3. Поточні забезпечення, тис. грн. – в % до усіх джерел	1660	15606	14907	-699	-4,48
		73,96	85,67	11,71	x
3.4. Інші поточні зобов'язання – в % до усіх джерел	1665,1690	-	-	-	-
		-	-	-	x
4. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття, тис. грн. – в % до усіх джерел	1700	-	-	-	-
		-	-	-	x

* розраховано на підставі фінансової звітності підприємства

Аналізуючи таблицю 2.7 можемо побачити, що в звітному році порівняно з попереднім джерела формування активів підприємства зменшились на 3701 тис. грн. або на 17,54%. Це відбулось за рахунок скорочення власного капіталу - на 2560 тис грн або на 10,86% та зменшення оборотних коштів на 2260 тис. грн або на 6,36%, а також є незначного зменшення поточних зобов'язань і забезпечень на 1141 тис. грн. або на 2,55%.

Аналіз може свідчити про загальне погіршення фінансового становища підприємства, що відбулося через збільшення його залежності від зовнішніх джерел фінансування.

Аналіз складу, структури та динаміки власного капіталу підприємства здійснюється за даними форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» за допомогою табл. 2.8.

Таблиця 2.8 – Аналіз складу, структури та динаміки власного капіталу підприємства*

Показники	Код рядка	2021 рік	2022 рік	Відхилення	
				Абс.	%
Власний капітал всього, тис. грн., в тому числі:	1495	-23575	-26135	-2560	10,86
1. Зареєстрований (пайовий) ка- пітал, тис. грн.	1400	10893	10893	0	0,00
– в % до власного капіталу		-46,21	-41,68	4,53	x
2. Капітал у дооцінках, тис. грн.	1405	-	-	-	-
– в % до власного капіталу		-	-	-	x
3. Додатковий капітал, тис. грн.	1410	62916	62916	0	0,00
– в % до власного капіталу		-266,88	-240,73	26,14	x
4. Резервний капітал, тис. грн.	1415	6239	6239	0	0,00
– в % до власного капіталу		-26,46	-23,87	2,59	x
6. Нерозподілений прибуток (непокритий збиток), тис. грн.	1420	-103623	-106183	-2560	2,47
– в % до власного капіталу		439,55	406,29	-33,26	x
7. Неоплачений капітал, тис. грн.	1425	-	-	-	-
– в % до власного капіталу		-	-	-	x
8. Вилучений капітал, тис. грн.	1430	-	-	-	-
– в % до власного капіталу		-	-	-	x

* розраховано на підставі фінансової звітності підприємства

За даними цієї таблиці видно, що в процесі своєї діяльності власний капітал підприємства зменшився з -23575 тис. грн у 2021 році до -26135 тис. грн у 2022 році, що свідчить про зменшення на 2560 тис. грн або 10,86%.

В структурі власного капіталу підприємства в попередньому 2021 році найбільшу питому вагу займав непокритий збиток – 439,55%, питома вага зареєстрованого (пайового) капіталу склала -46,21%; капітал у дооцінках був відсутній; питома вага додаткового капіталу склала -266,88%; питома вага резервного капіталу склала -26,46%. В звітному році відбулись наступні зміни у структурі власного капіталу підприємства: збільшилась питома вага

zareestrovano (paivovogo) kapitalu na 5,53%п.; kapital u doocinkah vidсутній; pitoma vaha dodatkovogo kapitalu zbilshilas na 26,14%п.; pitoma vaha rezervnogo kapitalu zbilshilas na 2,59%п.; zmensilas pitoma vaha nepokritogo zbitku na 33,26% punkti.

Pid vplivom цих faktoriv можна зробити висновки, що у 2022 році в порівнянні з 2021 роком на підприємстві спостерігаються певні покращення в структурі власного капіталу.

Аналіз динаміки рентабельності капіталу підприємства здійснюється за даними форм № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)», форм № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» за два роки за допомогою табл. 2.9.

Таблиця 2.9 – Аналіз рентабельності капіталу підприємства

Показники	Код рядка (алгоритм розрахунку)	2021 рік	2022 рік	Абс. відх.
1. Чистий прибуток (збиток) підприємства, тис. грн.	Ф № 2 р. 2350 (2355)	-8 449	-2650	5 799
2. Середня річна сума капіталу підприємства, тис. грн., в тому числі:	Ф № 1 р. 1300	21 102	17 401	-3 701
– основного капіталу	Ф № 1, р. 1095	11 971	11 671	-300
– оборотного капіталу	Ф № 1 р.1195	9 131	5 730	-3 401
в тому числі – власного оборотного капіталу	Ф № 1 р.1495 – р.1095	-35 546	-37 806	-2 260
3. Рентабельність капіталу, %	п.1/п.2*100%	-40,04	-15,23	24,81
4. Рентабельність основного капіталу, %	п.1/осн.кап* 100%	-70,58	-22,71	47,87
5. Рентабельність оборотного капіталу, %	п.1/об.кап* 100%	-92,53	-46,25	46,28
6. Рентабельність власного оборотного капіталу, %	п.1/вл.об.кап* 100%	-	-	-

*розраховано на підставі фінансової звітності підприємства

Аналізуючи табл. 2.9, можна зробити висновок стосовно позитивної динаміки діяльності підприємства у 2022 році в порівнянні з 2021 роком але

свідчить про наявність значних проблем і не є достатніми для виведення підприємства з кризового стану.

В звітному році порівняно з попереднім більшість значень показників капіталу зменшились, окрім зменшення чистого збитку підприємством на 5799 тис.грн.: рентабельність всього капіталу збільшилась на 24,81%п.; рентабельність основного капіталу збільшилась на 47,87%п.; рентабельність оборотного капіталу збільшилась на 46,28%п. Таким чином, рентабельність капіталу, основного капіталу та оборотного капіталу значно покращилась, що вказує на більш ефективне використання ресурсів підприємства. Проте, зменшення середньої річної суми капіталу та оборотного капіталу потребує уваги для запобігання можливим фінансовим ризикам у майбутніх періодах.

Підприємство впродовж двох років не мало власного оборотного капіталу, тому його рентабельність не розраховується.

Висновки до другого розділу

В другому розділі кваліфікаційної роботи здійснено фінансово-економічний аналіз діяльності підприємства ЗАТ «Одесакондитер» аналіз розрахунків з персоналом підприємства та аналіз його фінансового стану за 2021-2022 рр., який показав:

- аналіз техніко-економічної характеристики показав про фактичну зміну актуального напрямку діяльності підприємства з 10.82 - Виробництво какао, шоколаду та цукрових кондитерських виробів (основний) на 68.20 - Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна, що пов'язано з припиненням виробничої діяльності підприємства ЗАТ «Одесакондитер» і знаходженням ЗАТ «Торговий дім «Люксембурзький» в стані припинення діяльності, згідно із судовим рішенням про визнання банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури;

- не дивлячись на певні від'ємні значення, які є негативною тенденцією, в загальному значенні фінансово-економічний стан у 2022 році в порівнянні з 2021 роком покращився, що свідчить про ефективну діяльність і правильну стратегію управління підприємством;

- наявні деякі аспекти, що потребують уваги для забезпечення стабільного зростання в майбутньому, тому підприємству необхідно зберегти позитивну тенденцію зміни фінансово-економічних показників в наступному році;

- у 2022 році в порівнянні з 2021 роком середньооблікова кількість працівників залишилася незмінною і становила 24 особи;

- аналізуючи показники руху персоналу на підприємстві, можна зробити висновок, що певний рух персоналу протягом 2021 та 2022 років відбувався через певні зміни у кадровому складі але протягом року кількість працівників повернулася до свого початкового значення, що свідчить про певну плинність кадрів та наявність вже оптимальної кількості працюючих на підприємстві;

- в період 2021-2022 років були не тільки прийняті але і звільнені працівники підприємства, що пов'язано зі зміною актуального напрямку діяльності підприємства, оскільки на підприємстві виникла потреба у кваліфікованих працівниках певного напрямку діяльності і оптимізації кадрового складу;

- зниження кількості працівників на ЗАТ «Одесакондитер» у 2021 та 2022 рр. в порівнянні з попередніми роками можна пов'язати зі зміною актуального напрямку діяльності підприємства з 2020-2021 років і відсутності потреби у великій кількості працівників;

- аналіз фінансового стану підприємства свідчить про наявність позитивної динаміки зміни показників діяльності підприємства у 2022 році в порівнянні з 2021 роком але все ще викликає стурбованість і вказує на наявність значних проблем і не є достатніми для виведення підприємства з кризового стану;

- на наш погляд, для підвищення ефективності діяльності та конкурентоспроможності підприємства ЗАТ «Одесакондитер» необхідною є значна підтримка з боку держави.

Таким чином, проведений фінансово-економічний аналіз основних показників підприємства ЗАТ «Одесакондитер» за 2021-2022 роки свідчить про певні покращення показників – підвищення ефективності діяльності підприємства і правильно обрану стратегію управління.

Проте є ще багато аспектів, що потребують уваги та проблем які необхідно вирішувати в т.ч. за рахунок прийняття ефективних управлінських рішень та запровадження неординарної стратегії управління при умови підтримки з боку держави - для виведення підприємства з кризи, стабілізації та підвищення ефективності його діяльності та конкурентоспроможності.

3. ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ ЗАТ «ОДЕСАКОНДИТЕР»

3.1. Загальна характеристика організації обліку на підприємстві

Облікова політика ЗАТ «Одесакондитер» складена та відповідає вимогам Закону України від 16 липня 1999 року № 996-XIV «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» та національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку. Метою підприємства є дотримання єдиної методики відображення господарських операцій та забезпечення своєчасного надання достовірної інформації користувачам фінансової звітності.

При відображенні господарських операцій і подій у бухгалтерському обліку застосовуються норми положень (стандартів) бухгалтерського обліку, затверджених Міністерством фінансів України. За відсутності необхідних норм до вітчизняних П(С)БО застосовуються подібні норми системи Міжнародних стандартів фінансової звітності МСБО - МСФЗ на підставі того, що національні стандарти не можуть суперечити міжнародним стандартам.

Він застосовується до активів, капіталу, зобов'язань, економічних операцій і бухгалтерських рахунків і цілей організації. Для забезпечення необхідної деталізації обліково-економічної інформації з дозволу головного бухгалтера запроваджено систему додаткових субрахунків.

Облік витрат підприємства ведеться на рахунках класу 9 «Витрати діяльності», для обліку господарських операцій ЗАТ «Одесакондитер» не використовує рахунки класу 8 «Витрати за елементами».

Більша частина завдань, покладених на відділ бухгалтерії вирішується на більш якісному рівні та з використанням меншого часу завдяки комп'ютерним технологіям та інтегрованих на ньому програм.

Бухгалтерський облік ведеться з використанням комп'ютерних програм: MEDOC IS та власно розроблену програму Access.

Для обробки інформації працівники бухгалтерії використовують програми MSWord, MSeXcel. MSWord в основному використовується для створення та редагування текстових документів і звітів. У цьому форматі співробітники відділу отримують інформацію від інших відділів, керівництва та державних служб. Програма MSeXcel містить різноманітні таблиці для подальших розрахунків, що дозволяють вирішувати поставлені завдання, тому є спільною програмою для всіх підрозділів ЗАТ «Одесакондитер».

Схема автоматизованої форми ведення бухгалтерського обліку, яку використовують на підприємстві, представлена на рис. 3.1.



Рисунок 3.1 – Схема автоматизованої форми ведення бухгалтерського обліку, яка використовується у ЗАТ «Одесакондитер»

Таким чином, бухгалтерія безперебійно виконує свою роботу завдяки новим технологіям автоматизації, програмному забезпеченню та кваліфікованому персоналу.

Організацію бухгалтерського обліку у ЗАТ «Одесакондитер» наведено на рис. 3.2.



Рис. 3.2 – Організація бухгалтерського обліку у ЗАТ «Одесакондитер»

Контроль за виконанням наказу про облікову політику покладається на фінансового директора та головного бухгалтера підприємства ЗАТ «Одесакондитер».

При перерахуванні доходів, витрат і грошових коштів, виражених в іноземній валюті, середньозважений валютний курс не застосовується.

Величина резерву сумнівних боргів не створюється, також не створюється резерв забезпечення на виплату відпусток працівникам підприємства.

Резервування коштів на додаткове пенсійне забезпечення, реструктуризацію, виконання зобов'язань за обтяженими контрагентами не провадиться.

Підставою для запису в регістрах бухгалтерського обліку у ЗАТ «Одесакондитер» є первинні документи, що фіксують факт здійснення господарської операції, а також розрахунки бухгалтерії та бухгалтерські довідки, підготовлені, оформлені і засвідчені у порядку, встановленому нормативними актами, обліковою політикою, наказами Генерального директора, розпорядження уповноважених ним осіб.

Підставою для формування даних податкового обліку є: первинні облікові документи (включаючи бухгалтерські довідки); аналітичні документи бухгалтерського обліку.

Система бухгалтерського обліку у ЗАТ «Одесакондитер» складається з:

- ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності;
- виконання розрахунків;
- збір статистичних даних;
- розробку планів.

Бухгалтерський облік охоплює усю сукупність господарської та фінансової діяльності підприємства.

Головною задачею бухгалтерського обліку на підприємстві являється як одержання точної та достовірної інформації про господарчі процеси в результатах діяльності підприємства, так і для використання кредиторами, податковими, фінансовими та банківськими органами та іншими зацікавленими юридичними та фізичними особами.

Основними завданнями бухгалтерського відділу у ЗАТ «Одесакондитер» є:

- здійснення необхідних розрахунків, на основі яких вносить пропозиції керівництву підприємства щодо розподілу наявних фінансових ресурсів між виробничими підрозділами і функціональними службами;

- розробка поточних й оперативних фінансових планів та інших планових фінансових документів, пошук резервів збільшення прибутку та інших фінансових ресурсів для забезпечення потреб підприємства в коштах на фінансування виробництва, капітальних вкладень, соціальних потреб;
- здійснення контролю за виконанням показників фінансового плану підрозділами і підприємством загалом, а також контролю за використанням фінансових ресурсів на непродуктивні витрати;
- оперативний контроль за надходженням грошових коштів від реалізації продукції (робіт, послуг), своєчасним розв'язанням претензій у сфері розрахунків з постачальниками і споживачами;
- забезпечення роботи щодо виконання фінансових зобов'язань підприємства перед бюджетом, своєчасне внесення податків та інших (неподаткових) платежів перед небюджетними фондами, банками, постачальниками, робітниками та службовцями;
- комплексний аналіз господарської діяльності підприємства та його структурних підрозділів з метою виявлення причин невиконання планів.

Обов'язки працівників бухгалтерського відділу у ЗАТ «Одесакондитер» представлені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Основні обов'язків фінансово-економічного відділу ЗАТ «Одесакондитер»

Посада	Скорочений зміст службових обов'язків
Головний бухгалтер	Загальне керування обліком та звітністю. Організовує контроль та ревізію. Перевіряє та підписує первинну та річну бухгалтерську документацію. Веде облік валових витрат та валових доходів підприємства. Облік ЗЕД підприємства. Облік розрахунків з постачальниками послуг. Облік валютних операцій та розрахунків по податкам та платежам.
Бухгалтер	Веде облік матеріалів на підприємстві. Складає оборотні відомості за матеріальними рахунками 20,26 та ін. Веде облік за рахунками 10, 11, 12, 13, 15, 22. Нараховує амортизацію нематеріальних активів. Веде облік розрахунків з покупцями. Веде облік за рахунками 361, 362. Веде облік матеріалів за субрахунками рахунку 20 та виробництва за рахунками 23, 25, 26. Веде облік грошових коштів за рахунками 301,311,333.

Бухгалтер з заробітної плати та розрахунків	Складає розрахунково-платіжні відомості на оплату праці. Складає зведені відомості обліку праці та заробітної платні. Оформляє звітність до органів соціального страхування. Складає довідки про суми нарахованої заробітної плати. Веде облік розрахунків з поставниками та підрядниками. Складає та оброблює відомості по рахункам 63,372. Приймає готівкові грошові кошти і оформлює касові документи. Веде облік на рахунку 30. Приймає і видає готівку, веде касову книгу, складає реєстри депонованих сум, складає звіт по касі.
---	--

Дослідження показало, що у ЗАТ «Одесакондитер» бухгалтерський облік ведеться відповідно до нормативних та законодавчих актів та повністю автоматизовано, що дає можливість зменшити кількість помилок у розрахунках та виключити можливість помилки при перенесенні даних обліку, оскільки при автоматизованому обліку ведеться лише один обліковий реєстр, всі інші формуються автоматично і ризик помилки при переносі даних між реєстрами відсутній.

3.2 Облік розрахунків з персоналом на підприємстві

Аналіз розрахунків з персоналом ЗАТ «Одесакондитер» та фонду оплати праці підприємства свідчить про наявність основних виплат, таких як, наприклад, оклад та додаткової заробітної плати у вигляді премій, надбавок та компенсацій.

Починаючи з 2020 року підприємство ЗАТ «Одесакондитер» змінило актуальний напрямок діяльності підприємства і припинило виготовляти та реалізовувати продукцію власного виробництва.

У 2022 році на підприємстві середньооблікова кількість осіб складає - 24 осіб. Інформація по посадам та посадовим окладам (дані умовні) персоналу підприємства представлено у табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Умовний розподіл посад та посадових окладів персоналу
ЗАТ «Одесакондитер»*

№	Посада	К-ть штатних працівників	Оклад (грн)
1.	Голова правління	1	20000
2.	Головний бухгалтер	1	16000
3.	Бухгалтер	2	14000
4.	Головний енергетик	1	15000
5.	Юрист	1	14000
6.	Комерційний директор	1	15000
7.	Директор з кадрових питань	1	15000
8.	Завідувач складом	1	12000
9.	Начальник штаба цивільного захисту	1	12000
10.	Інженер-механік	1	12000
11.	Слюсар-сантехник	1	10000
12.	Слюсар-ремонтник	1	10000
13.	Електрик	1	10000
14.	Водій	2	10000
15.	Охорона	6	8000
16.	Прибиральниця	2	7000
Всього			271000,0

* складено автором на основі даних ЗАТ «Одесакондитер»

За допомогою штатного розпису можна ефективно планувати витрати на персонал, аналізувати зміни у кадровому складі та простежувати динаміку змін та необхідність у розширенні або зменшенні кадрового складу.

На основі табл. 3.2 розрахуємо загальний фонд оплати праці по підприємству, приймаючи до уваги лише посадові оклади персоналу (умовні).

Таким чином, загальний посадовий оклад персоналу підприємства, це добуток суми посадового окладу на кількість працівників підприємства і у 2022

році він становить 271 тис. грн. в середньому місячний фонд оплати праці у 2022 році складає 274,3 тис. грн.

Згідно із законодавчою базою України із заробітної плати кожного працівника мають бути виконанні та перераховані утримання у розмірі податку з доходів фізичних осіб (ПДФО) – 18% та військового збору – 1,5% та нараховані та сплачені податки підприємством з фонду оплати праці у розмірі єдиного соціального внеску (ЄСВ) – 22% до державного бюджету України.

Варто зазначити, що для кожного працівника підприємства всі нарахування та утримання із заробітної плати робляться індивідуально та обов'язково відображаються в бухгалтерському обліку підприємства на відповідних рахунках та оформлюються відповідними документами.

Розрахунок з персоналом відбувається безготівково за допомогою особистих рахунків працівників підприємства.

Для нарахування заробітної плати ведеться облікова документація за такими формами :

Усі первинні документи з обліку відпрацьованого часу і виробітку підрозділи та служби повинні здавати до бухгалтерії в установлений термін для їх вчасної перевірки та обробки. Такі документи групуються за табельними номерами працівників і використовуються для складання Розрахунково-платіжних відомостей – працівника та зведена (ф. № П-6, ф. № П-7), які включають інформацію про всі нарахування за видами виплат, утримань із заробітної плати.

Реєстрація операцій за витратами підприємства відбувається за допомогою журналу ордеру №5 «Витрати».

Для обліку всіх виплат заробітної плати персоналу на підприємстві пов'язаних з основною та додатковою заробітною платою використовується рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» з субрахунками:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;

- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Рахунок бухгалтерського обліку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» призначений для зосередження усієї інформації про всі види виплат працівникам ЗАТ «Одесакондитер».

Фактично сума, яка містить невикладену заробітну плату працівникам підприємства, обліковується на субрахунку 661 «Розрахунки із заробітної плати» .

Субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами» призначений для відображення сум, виплачених ЗАТ «Одесакондитер» вкладникам або клієнтам (наприклад, нараховані відсотки або інші виплати, пов'язані з депозитами або подібними зобов'язаннями).

На субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» ведеться облік сум доплат працівникам, що не включаються до заробітної плати.

Типова кореспонденція з нарахування заробітної плати представлена в табл. 3.3.

Таблиця 3.3 – Типова кореспонденція бухгалтерських рахунків з нарахування заробітної плати ЗАТ «Одесакондитер»

№	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки	
		Дт	Кт
1	Нарахована заробітна плата:		
	-працівникам обслуговуючих виробництво і господарство	23	661
	- адміністративно-управлінському персоналу	92	661
	-апарату управління цехами, виробничими дільницями та загальнозаводського персоналу	91	661
2	Нараховані доплати, премії та зарплата працівникам за роботи, не пов'язані з виробничою діяльністю	949	661
3	Нарахована заробітна плата працівникам за роботи, пов'язані з ліквідацією і списанням необоротних активів	976	661
4	Нарахована заробітна плата працівникам за роботи, затрати які відносяться до витрат майбутніх періодів	39	661
5	Нарахована працівникам заробітна плата, винагороди за вислугу років, премії за рахунок коштів цільового фінансування	48	661

Типова кореспонденція, яка наведена у таблиці 3.3 дає нам чітко розуміти зміст витрат на оплату праці та обліковувати їх за призначенням у бухгалтерському обліку підприємства.

Витрати пов'язані з оплати праці адміністративно-управлінському персоналу обліковуються на рахунку 92 «Адміністративні витрати».

Витрати пов'язані з управлінням цехами, виробничими дільницями та загальновиробничим персоналом обліковуються на субрахунку 91 «Загальновиробничі витрати».

Витрати пов'язані з оплати праці працівникам виробництва і господарства обліковуються на рахунку 23 «Виробництво».

Слід також пам'ятати, що наразі всі роботодавці, в тому числі і ЗАТ «Одесккондитер», здійснюють обов'язкові відрахування із заробітної плати своїх працівників. Підприємство утримує фіксовану ставку із заробітної плати працівників відповідно до українського податкового законодавства. Крім того, відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування» підприємство нараховує та сплачує єдиний соціальний внесок до Пенсійного фонду.

Витрати, пов'язані з нарахуванням єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ), обліковуються на підприємстві на субрахунку 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового соціального страхування».

Типова кореспонденція пов'язана з утриманням податку з доходу фізичних осіб (ПДФО), військового збору (ВЗ) та нарахування єдиного соціального внеску (ЄСВ) представлена в табл. 3.4.

Відрахування податку з доходів фізичних осіб (ПДФО) та військового збору (ВЗ) здійснюються до виплати заробітної плати працівнику та перераховуються до відповідно до законодавства та внутрішньої політики підприємства, а після вже нараховується «чиста заробітна плата» - тобто сума

Таблиця 3.4 - Типова кореспонденція рахунків бухгалтерського обліку із обов'язкових державних утримань та нарахуваннями

№	Зміст	Кореспондуючі рахунки	
		Дт	Кт
1	Утримана з доходу працівників сума податку на доходи фізичних осіб та сума військового збору	661	641
2	На фонд оплати праці нарахований єдиний соціальний внесок	23, 91, 92	651
3	Утримані із заробітної плати суми відсотків за банківським кредитом	661	685
	Утримані із заробітної плати працівників суми аліментів та інших платежів за виконавчими листами		
	Утримано із сум заробітної плати профспілкові внески		
4	Виплачені з каси або з банку нараховані працівникам заробітна плата, допомога, премії, соціальні виплати тощо	661	301/311
5	Перераховані до бюджету суми за обов'язковими платежами (ПДФО та ВЗ)	641	311
6	Перераховано ЄСВ	651	311
7	Перерахована заробітна плата, інші виплати, що підлягають зарахуванню на карткові рахунки працівників	661	311

грошових коштів, що працівник отримав за свою роботу згідно договору або посадовому окладу.

В таблиці Додатку Б наведена типова кореспонденція з оплати праці ЗАТ «Одесакондитер».

Необхідно зазначити, що розрахунок в таблиці Додатку Б є умовним, так як не враховує стаж роботи працівників та інші додаткові виплати. Отже, з таблиці Додатку Б можна побачити відображення типової кореспонденції рахунків з нарахування оплати праці, утримань, нарахування ЄСВ та виплат в розрізі працівників підприємства.

Висновки до третього розділу

В третьому розділі кваліфікаційної роботи проаналізовано особливості організації бухгалтерського обліку ЗАТ «Одесакондитер», обліку розрахунків з персоналом підприємства, проаналізовано отриману інформації:

1. Надана загальна характеристика бухгалтерського обліку на підприємстві ЗАТ «Одесакондитер», аналіз якої показав, що бухгалтерський облік на підприємстві ведеться згідно із Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» No 996-XIV від 16 липня 1999 р. (зі змінами та доповненнями), Національними Положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку та іншими нормативно-правовими актами, що в т.ч. регламентують ведення операцій пов'язаних з обліком персоналу на підприємстві;

2. Бухгалтерський облік ЗАТ «Одесакондитер» забезпечує своєчасне та повне відображення всіх господарських операцій за відповідними рахунками і параметрами та надання необхідної інформації користувачам про стан активів, зобов'язань, результати фінансової діяльності та інших показників та фінансових результатів діяльності.

3. Облікова політика визначена підприємством самостійно і затверджена Наказом підприємства. У даному наказі відображена методологія ведення бухгалтерського обліку та надання інформації у фінансових звітах, які відповідають вимогам П(С)БО і найбільше адаптовані до діяльності підприємства. За період, що перевірявся, облікова політика підприємства не змінювалась.

4. На підприємстві застосовується автоматизована форма обліку з використанням комп'ютерних програм: MEDOC IS та власно розробленою програмою Access, що дає можливість зменшити кількість помилок у розрахунках та виключити можливість помилки при перенесенні даних обліку, оскільки при автоматизованому обліку ведеться лише один обліковий регістр,

всі інші формуються автоматично і ризик помилки при переносі даних між регістрами відсутній.

5. Для бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом на підприємстві використовується рахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою», де підсумовується вся інформація про розрахунки за виплатами працівникам. Підприємство для обліку витрат використовує рахунки класу 9.

6. Контроль розрахунків з оплати праці відіграє важливу роль у системі внутрішнього контролю, оскільки полягає у встановленні достовірності первинних даних, що стосуються реальності зобов'язань з оплати праці, законності проведених розрахунків, повноти та своєчасності відображення даних в первинних документах і облікових регістрах, правильності ведення обліку зобов'язань із заробітної плати та з бюджетом і його відповідності національним П(С)БО, достовірності відображення зобов'язань у звітності підприємства.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

В результаті вивчення теоретичних та практичних питань, законодавчих та нормативних документів та економічної літератури з обліку розрахунків з персоналом підприємства та проведення аналізу основних економічних показників та фінансового стану на прикладі ЗАТ «Одесакондитер» можна зробити наступні висновки:

В першому розділі роботи розглянуто сутність та значення розрахунків з персоналом підприємства відповідно до економічної літератури, нормативних документів та законодавчих актів. Функції, види розрахунків з персоналом їх форми нарахування з перевагами і недоліками. Документальне оформлення та фінансовий облік розрахунків з персоналом, перелік первісної документації, також оформлення відпусток та лікарняних. Були вказані процедури внутрішньогосподарського контролю та форми аудиту.

В другому розділі кваліфікаційної роботи здійснено фінансово-економічний аналіз діяльності підприємства ЗАТ «Одесакондитер», аналіз розрахунків з персоналом підприємства та аналіз його фінансового стану за 2021-2022 рр., який показав:

- аналіз техніко-економічної характеристики показав про фактичну зміну актуального напрямку діяльності підприємства з 10.82 - Виробництво какао, шоколаду та цукрових кондитерських виробів (основний) на 68.20 - Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна, що пов'язано з припиненням виробничої діяльності підприємства ЗАТ «Одесакондитер» і знаходженням ЗАТ «Торговий дім «Люксембурзький» в стані припинення діяльності, згідно із судовим рішенням про визнання банкрутом і відкриття ліквідаційної процедури;

- не дивлячись на певні від'ємні значення, які є негативною тенденцією, в загальному значенні фінансово-економічний стан у 2022 році в порівнянні з

2021 роком покращився, що свідчить про ефективну діяльність і правильну стратегію управління підприємством;

- наявні деякі аспекти, що потребують уваги для забезпечення стабільного зростання в майбутньому, тому підприємству необхідно зберегти позитивну тенденцію зміни фінансово-економічних показників в наступному році;

- у 2022 році в порівнянні з 2021 роком середньооблікова кількість працівників залишилася незмінною і становила 24 особи;

- аналізуючи показники руху персоналу на підприємстві, можна зробити висновок, що певний рух персоналу протягом 2021 та 2022 років відбувався через певні зміни у кадровому складі але протягом року кількість працівників повернулася до свого початкового значення, що свідчить про певну плинність кадрів та наявність вже оптимальної кількості працюючих на підприємстві;

- в період 2021-2022 років були не тільки прийняті але і звільненні працівники підприємства, що пов'язано зі зміною актуального напрямку діяльності підприємства, оскільки на підприємстві виникла потреба у кваліфікованих працівниках певного напрямку діяльності і оптимізації кадрового складу;

- зниження кількості працівників на ЗАТ «Одесакондитер» у 2021 та 2022 рр. в порівнянні з попередніми роками можна пов'язати зі зміною актуального напрямку діяльності підприємства з 2020-2021 років і відсутності потреби у великій кількості працівників;

- аналіз фінансового стану підприємства свідчить про наявність позитивної динаміки зміни показників діяльності підприємства у 2022 році в порівнянні з 2021 роком але все ще викликає стурбованість і вказує на наявність значних проблем і не є достатніми для виведення підприємства з кризового стану;

- на наш погляд, для підвищення ефективності діяльності та конкурентоспроможності підприємства ЗАТ «Одесакондитер» необхідною є значна підтримка з боку держави.

Таким чином, проведений фінансово-економічний аналіз основних показників підприємства ЗАТ «Одесакондитер» за 2021-2022 роки свідчить про певні покращення показників – підвищення ефективності діяльності підприємства і правильно обрану стратегію управління.

Проте є ще багато аспектів, що потребують уваги та проблем які необхідно вирішувати в т.ч. за рахунок прийняття ефективних управлінських рішень та запровадження неординарної стратегії управління при умови підтримки з боку держави - для виведення підприємства з кризи, стабілізації та підвищення ефективності його діяльності та конкурентоспроможності.

В третьому розділі були розглянуті особливості обліку розрахунків з персоналом, бухгалтерські операції з нарахування заробітної плати ЗАТ «Одесакондитер» та відображена кореспонденції рахунків та детальний аналіз фінансових витрат на персонал, включаючи основну заробітну плату, а також податкові утримання та соціальні внески.

Інформація про ведення обліку на підприємстві свідчить про відповідність здійснюваної господарсько-фінансової діяльності ЗАТ «Одесакондитер» чинному законодавству. Прийнята система бухгалтерського обліку відповідає вимогам законодавчих і нормативних актів.

Ведення розрахунків з персоналом на ЗАТ «Одесакондитер» у 2021-2022 роках виявило низку недоліків, які впливають на фінансовий стан підприємства та ефективність його діяльності. Відсутність належного планування та аналізу руху кадрів може призводити до непередбачуваних втрат працівників, що ускладнює оперативне управління ресурсами підприємства.

Для удосконалення ведення обліку та аналізу розрахунків з персоналом на підприємстві ЗАТ «Одесакондитер» рекомендується:

- для того, щоб уникнути неправомірних дій та якомога точнішого виявлення помилок необхідно посилити контроль та відповідальність посадових осіб за недопущення порушень в обліку основних засобів за їх реальною оцінкою;

- запровадити систематичне планування кадрових ресурсів, регулярний аналіз руху кадрів та оцінку ефективності програм управління персоналом;

- раціоналізувати витрати на оплату праці шляхом оптимізації структури персоналу, впровадження гнучких систем оплати, які враховують результати роботи та продуктивність працівників;

- переглянути системи оплати праці з метою забезпечення конкурентоспроможного рівня заробітної плати, що сприятиме залученню та утриманню кваліфікованих працівників;

- створити позитивне робоче середовище, поліпшення умов праці, розвиток корпоративної культури, що сприятиме підвищенню лояльності та задоволеності працівників.

Впровадження цих заходів допоможе ЗАТ «Одесакондитер» підвищити стабільність та ефективність управління персоналом, що сприятиме загальному покращенню фінансово-економічних показників підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 01.01.2024 р. № 1105-XIV (із змінами та доповненнями): Веб-сайт URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення – 10.03.2024 р.)
2. Закону України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. (із змінами та доповненнями): Веб-сайт URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення - 10.03.2024 р.)
3. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій від 23.02.2024 (із змінами та доповненнями): веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text> (дата звернення - 10.03.2024 р.)
4. Кодекс законів про працю України від 24.12.2023 №322-08 (із змінами та доповненнями): веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20231224#Text> (дата звернення - 11.03.2024 р.)
5. Конституція України від 28.06.96р. № 254к/96-ВР (із змінами та доповненнями): веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення - 12.03.2024 р.)
6. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: Наказ Міністерства Фінансів України від 07.02.2013 р. №73 (із змінами та доповненнями): веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#n17> (дата звернення - 12.03.2024 р.)
7. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. №291 (із змінами та доповненнями): веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1557-11#Text> (дата звернення - 12.03.2024 р.)
8. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI (із змінами та доповненнями): веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення – 14.03.2024 р.)
9. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. №601: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text> (дата звернення - 14.03.2024 р.)

10. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Законом України від 16.07.1999 р. №996-XIV (із змінами та доповненнями): веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення - 14.03.2024 р.)

11. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. №504/96-ВР (із змінами та доповненнями): веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення - 14.03.2024 р.)

12. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: Наказ Комітета статистики України від 05.12.2008 р. №489 (із змінами та доповненнями): веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text> (дата звернення - 14.03.2024 р.)

13. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. №2464-VI (із змінами та доповненнями): веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення - 14.03.2024 р.)

14. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. №3356-XII (із змінами та доповненнями): веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення - 14.03.2024 р.)

15. Будько О.В. Конспект лекцій з дисципліни «Звітність підприємств» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня зі спеціальності 071 «Облік і оподаткування»/ [Електронний ресурс]. URL: <https://www.dstu.dp.ua/Portal/Data/7/36/7-36-kl18.pdf>

16. Верхоглядова Н. І., Шило В. П., Ільїна С. Б., Кисла В. І. Бухгалтерський фінансовий облік: теорія та практика: навчально-практичний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 536 с.

17. Колот А.М., Грیشнова О.О., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник [Електронний ресурс]. URL: <https://xn--e1ajqk.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/12/Kolot-A.-M.-ekonomika-praczi.pdf>

18. Лепьохіна І.О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції. Вісник ЖДТУ. 2011. №2. [Електронний ресурс]. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/64349-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%>

D1%82%D1%96-133666-1-10-20160328.pdf

19. Сьомченко В.В., Засипко К.О. Заробітна плата як соціально-економічна категорія. Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. 2016. № 1. С. 121-127. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2016_1_17

20. Дікань Л.В., Шульга Н.М. Внутрішньогосподарський контроль: Конспект лекцій [Електронний ресурс]. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/10364/1/>

21. Юрчук Н.П. Елементи організаційної побудови первинного обліку оплати праці сільськогосподарських підприємств. Ефективна економіка. 2012. № 10. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1449#:~:text=>

22. Збірник наукових праць студентів кафедри економічної експертизи та аудиту бізнесу. Економічна сутність, функції, форми та системи оплати праці Андрусик О.Ю. Випуск 1/2019. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/35538/1/22.pdf>

23. Офіційний сайт підприємства URL: https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company_details/32833927/ (дата звернення -08.04.2024 р.)

24. Пластун Н. І. Фінансовий облік: навч. посіб. К.: НМЦ «Укоопосвіта». 2020. 122 с., 63-82. URL: <http://nkkep.com/wp-content/uploads/2022/04/ОО-21-FO-01.04.pdf>

25. Плахтій Т.Ф. Переваги та недоліки існуючих форми та системи оплати праці. Вінницький державний аграрний університет

26. Проведення внутрішнього аудиту на підприємстві: важливі аспекти. Аудитор України. Методика та практика аудиту. 30, № 4 (233), 2015

27. URL: <http://socrates.vsau.org/b04213/html/cards/getfile.php/11215.pdf> (дата звернення - 02.03.2024 р.)

28. URL: <https://buhplatforma.com.ua/article/7319-formi-oplati-prats> (дата звернення - 21.03.2024 р.)

29. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/2021/> (дата звернення - 22.03.2024 р.)

30. URL: <https://library.nusta.edu.ua/depository/> (дата звернення - 2.03.2024 р.)

31. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2967/2> (дата звернення - 02.03.2024 р.)

ДОДАТКИ

Нормативно-правове регулювання обліку та аналізу розрахунків з
персоналом

№	Документ	Зміст	Сфера застосування
1	2	3	4
1	Конституція України. від 28.06.96р. № 254 к/96 – ВР[10]	Формулюються права та обов'язки органів управління, суб'єктів підприємницької діяльності та громадян.	Організація діяльності
2	Податковий кодекс України від 2.12.2010 р. №2755-VI[11]	В розділі IV встановлюється процедура нарахування податку з доходів фізичних осіб.	Організація обліку
3	Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. [4]	Керує трудовими зв'язками між працівниками та роботодавцями.	Організація оплати праці
4	Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Законом України від 16.07.1999 р. №996-XIV[12]	Встановлює основні засади та норми, що регулюють фінансовий облік та процес формування і подання фінансової звітності.	Організація бухгалтерського обліку
5	Про оплату праці: Закон України від 24.03.95 р. №108/95- ВР [2]	Встановлює економічні та організаційні принципи оплати праці працівників, що знаходяться у трудових відносинах.	Організація обліку
6	Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. №2464-VI[13]	Встановлено процедуру розрахунку та обліку єдиного соціального податку на заробітну плату відповідно до видів класифікації галузей з урахуванням професійних ризиків.	Організація обліку
7	Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. №504/96-ВР[14]	Встановлює права на відпустки, умови, терміни та процедуру їх надання працівникам з метою відновлення працездатності.	Порядок нарахування відпусток
8	Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. №3356-XII[15]	Регулює правові засади, за якими укладаються та змістовно формуються колективні договори та угоди.	Організація трудових відносин
9	Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним	Порядок визначає методику обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат згідно зі загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у разі безробіття, нещасних випадків на виробництві та професійних	Порядок обчислення середньої заробітної плати

Продовження додатку А

9	страхуванням: Постанови кабінету міністрів України від 26 вересня 2001 р. №1266[16]	виробництві та професійних захворювань, які призвели до втрати працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності в разі настання страхового випадку, а також оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, установи, організації або фізичної особи, що використовує працю найманих працівників.	
10	Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: Наказ Міністерства Фінансів України від 25.01.2012 р. №52[17]	Встановлює суть та форму фінансової звітності, а також процедуру виправлення фінансових звітів та загальні вимоги до розкриття інформації щодо виправлень у примітках.	Організація і методика обліку
11	Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. №601[18]	Встановлює методичні принципи створення облікової інформації щодо виплат працівникам за виконану роботу та її відображення у фінансовій звітності.	Організація бухгалтерського обліку та аналізу
12	Про затвердження типових форм первинного обліку: Наказ Міністерства статистики України від 29.12.95 р. №352[19]	Ухвалені стандартні шаблони первинних облікових документів для реєстрації товарних операцій.	Організація первинного обліку
13	План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. №291 [20]	Встановлено структурований перелік рахунків бухгалтерського обліку для реєстрації господарських операцій та накопичення бухгалтерської інформації про діяльність підприємства.	Організація і методика обліку

*складено автором на підставі аналізу джерел [2; 4; 10-20]

Додаток Б

№	Зміст господарських операцій	Кореспонденція рахунків		Сума, грн
		Дт	Кт	
1.	Нарахована <u>заробітна плата голові правління</u>	92	661	20000,0
	Утримано ПДФО	661	641	3600,0
	Військовий збір	661	642	300,0
2.	Нарахована <u>заробітна плата головному бухгалтеру</u>	92	661	16000,0
	Утримано ПДФО	661	641	2880,0
	Військовий збір	661	642	240,0
3.	Нарахована <u>заробітна плата бухгалтеру 1</u>	92	661	14000,0
	Утримано ПДФО	661	641	2520,0
	Військовий збір	661	642	210,0
4.	Нарахована <u>заробітна плата бухгалтеру 2</u>	92	661	14000,0
	Утримано ПДФО	661	641	2520,0
	Військовий збір	661	642	210,0
5.	Нарахована <u>заробітна плата головному енергетику</u>	92	661	15000,0
	Утримано ПДФО	661	641	2700,0
	Військовий збір	661	642	225,0
6.	Нарахована <u>заробітна плата юристу</u>	92	661	14000,0
	Утримано ПДФО	661	641	2520,0
	Військовий збір	661	642	210,0
7.	Нарахована <u>заробітна плата комерційному директору</u>	92	661	15000,0
	Утримано ПДФО	661	641	2700,0
	Військовий збір	661	642	225,0
8.	Нарахована <u>заробітна плата директору з кадрових питань</u>	92	661	15000,0
	Утримано ПДФО	661	641	2700,0
	Військовий збір	661	642	225,0
9.	Нарахована <u>заробітна плата завідувачу складом</u>			12000,0
	Утримано ПДФО			2160,0
	Військовий збір			180,0
10.	Нарахована <u>заробітна плата начальнику штабу цивільного захисту</u>	92	661	12000,0
	Утримано ПДФО	661	641	2160,0
	Військовий збір	661	642	180,0
11.	Нарахована <u>зп інженеру-механіку</u>	91	661	12000,0
	Утримано ПДФО	661	641	2160,0
	Військовий збір	661	642	180,0
12.	Нарахована <u>заробітна плата слюсарю-сантехнику</u>	91	661	10000,0
	Утримано ПДФО	661	641	1800,0
	Військовий збір	661	642	150,0

Продовження додатку Б

13.	Нарахована <u>заробітна плата слюсарю-ремонтнику</u> Утримано ПДФО Військовий збір	91 661 661	661 641 642	10000,0 1800,0 150,0
14.	Нарахована <u>заробітна плата електрику</u> Утримано ПДФО Військовий збір	91 661 661	661 641 642	10000,0 1800,0 150,0
15.	Нарахована <u>заробітна плата водію 1</u> Утримано ПДФО Військовий збір	91 661 661	661 641 642	10000,0 1800,0 150,0
16.	Нарахована <u>заробітна плата водію 2</u> Утримано ПДФО Військовий збір	91 661 661	661 641 642	10000,0 1800,0 150,0
17.	Нарахована <u>заробітна плата службі охорони (6 осіб)</u> Утримано ПДФО Військовий збір	91 661 661	661 641 642	8000,0*6 = 48000,0 1440*6 = 8640,0 120,0*6 = 720,0
18.	Нарахована <u>заробітна плата прибиральниці 1</u> Утримано ПДФО Військовий збір	91 661 661	661 641 642	7000,0 1260,0 105,0
19.	Нарахована <u>заробітна плата прибиральниці 2</u> Утримано ПДФО Військовий збір	91 661 661	661 641 642	7000,0 1260,0 105,0
20.	Нарахований ЄСВ на фонд оплати праці	661	651	271000,0*0,22 = 59620,0
21.	Перераховано ЄСВ Перерахований ПДФО Перерахований військовий збір	651 641 642	311 311 311	59620,0 48780,0 3000,0
22.	Виплачена заробітна плата в т.ч.:			
	- голова правління			16100,0
	- головний бухгалтер			12880,0
	- бухгалтер (2 особи)			11375,0*2 = 22750,0
	- головний енергетик			12075,0
	- юрист			11270,0
	- комерційний директор			12075,0
	- директор з кадрових питань	661	311	12075,0
	- завідувач складом			9660,0
	- начальник штаба цивільного захисту			9660,0
	- інженер-механік			9660,0
	- слюсар-сантехник			8050,0
	- слюсар-ремонтник			8050,0
	- електрик			8050,0
	- водій (2 особи)			8125,0*2 =

				16250,0
	- служба охорони (6 осіб)			19620,0*6 = 39240,0
	- прибиральниця (2 особи)			5867,5*2 = 11375,0

* використовуються умовні данні

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Одеський національний технологічний університет



ПРОГРАМА

Наукової конференції здобувачів вищої освіти

26 - 29 березня 2024 року

Одеса 2024

10. Ефективність виробництва підприємств хлібопекарської галузі України та шляхи її підвищення у період війни.

Здобувачка СВО «Бакалавр» факультету ЕБіК Буяновська Я.А.

Науковий керівник – доц. Лобоцька Л.Л.

11. Вплив внутрішніх і зовнішніх факторів на конкурентоспроможність підприємства та його адаптація до сучасних ризиків

Здобувачка СВО «Магістр» факультету ЕБіК Бикова А.О.

Науковий керівник – проф. Замлинський В.А.

12. Проблеми та перспективи відновлення підприємств молокопереробної галузі України в повоснні часи

Здобувачка СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК Ісаєва А.О.

Науковий керівник – ст.викл. Магденко С.О.

**СЕКЦІЯ
ОБЛІКУ ТА АУДИТУ**

Засідання

28 березня 2024 р. о 11:30

Ідентифікатор конференції: 318 840 6900

Код доступу: 837822

Науковий керівник – проф. Немченко В.В.

Секретар – доц. Тарасова О.В.

1. Управління портфелем цінних паперів

Студентка СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК Шевченко В.Ю.

Науковий керівник – доц. Тарасова О.В.

2. Грошовий ринок та особливості прояву на ньому попиту, пропозиції, ціни

Студентка СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК Чебан Ю.О.

Науковий керівник – доц. Тарасова О.В.

3. Особливості аналізу необоротних активів підприємства в сучасних умовах: теоретичний аспект

Студентка СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Почечун Ю.М.

Науковий керівник – доц. Ступницька Т.М.

4. Особливості організації обліку безготівкових грошових коштів у ТОВ «ДРУЖБА СВК»

Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Влаєв С.С.

Науковий керівник – доц. Тарасова О.В.

5. Аналіз ефективності використання основних засобів підприємства: особливості здійснення в сучасних умовах

Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Паєвський Ю.А.

Науковий керівник – доц. Ступницька Т.М.

6. Практичні аспекти аналізу доходів діяльності підприємства

Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Бельчуг А.В.

Науковий керівник – доц. Ступницька Т.М.

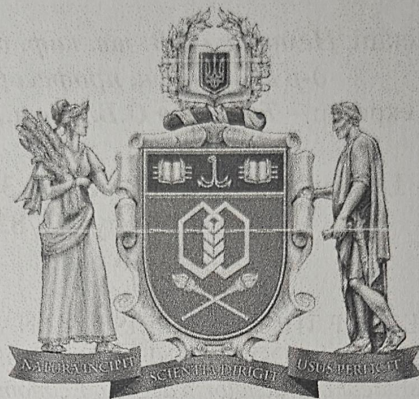
7. Аналіз ліквідності ТОВ «ДРУЖБА СВК»: практичні аспекти

Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Шаповал О.В.

Науковий керівник – доц. Тарасова О.В.

21. **Особливості організації бухгалтерського обліку безготівкових грошових коштів на підприємствах харчової промисловості в сучасних умовах**
Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Кучер О.О.
Наукові керівники – проф. Купріна Н.М., доц. Антонюк О.П.
22. **Особливості аудиту власного капіталу підприємств харчової промисловості: практичний аспект**
Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Бошков М.С.
Науковий керівник – проф. Купріна Н.М.
23. **Аспекти організації управлінського обліку фінансових результатів на підприємствах харчової промисловості в сучасних умовах**
Студент СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК В'язніков К.М.
Науковий керівник – проф. Купріна Н.М.
24. **Статистичний аналіз зовнішньої торгівлі України готовими харчовими продуктами в 2021-2023 рр.**
Студенти СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК Семенюк В.О., Цебрєнко Т.А.
Наукові керівники – доц. Антонюк О.П., доц. Баранюк Х.О.
25. **Особливості організації обліку основних засобів на підприємствах в сучасних умовах**
Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Агатєв І.В.
Науковий керівник – доц. Баранюк Х.О.
26. **Особливості фінансового обліку власного капіталу на підприємствах в сучасних умовах**
Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Івашковський Ю.С.
Науковий керівник – доц. Баранюк Х.О.
27. **Аспекти обліку операцій по розрахунках з персоналом на підприємствах України**
Студент СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК Барина Л.Д.
Науковий керівник – доц. Баранюк Х.О.
28. **Організація обліку запасів на підприємствах в сучасних умовах**
Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Осадчий М.Л.
Науковий керівник – доц. Баранюк Х.О.
29. **Облік та аудит розрахунків з покупцями і замовниками: теоретичні аспекти**
Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Цимбалюк К.О.
Науковий керівник – доц. Баранюк Х.О.
30. **Окремі аспекти методик формування форм фінансової звітності щодо оцінки фінансового стану промислового підприємства в ринкових умовах**
Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Капштик Ю.В.
Науковий керівник – доц. Васьковська К.О.
31. **Особливості організації обліку дебіторської заборгованості та методики проведення АВС-аналізу для контролю за станом дебіторської заборгованості на промисловому підприємстві**
Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Фещенко Є.П.
Науковий керівник – доц. Васьковська К.О.
32. **Особливості організації фінансового та управлінського обліку грошових коштів, методики проведення аналізу ліквідності підприємства харчової промисловості в умовах сьогодення**
Студент СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК Мокрота С.О.
Науковий керівник – доц. Васьковська К.О.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ ім. Г.Е. ВЕЙНШТЕЙНА**



ПРОГРАМА

VI ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

«АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: ПОГЛЯД МОЛОДІ»

**17 – 18 квітня 2024 р.
м. Одеса**

18 квітня 2024 р.

Четвер

**СЕКЦІЯ №6.
БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ТА
АУДИТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Керівник секції: *Немченко В.В. зав. каф. обліку та аудиту,
д-р екон. наук, професор*
Секретар – *Тарасова О.В., к.е.н., доцент*

Ідентифікатор конференції: **318 840 6900**

Код доступу: **837822**

11:30 год.

1. NON-CURRENT ASSETS OF THE ENTERPRISE: MANAGERIAL ECONOMIC ANALYSIS AS A TOOL OF INFLUENCE ON THE ACTIVITY
Korchakovska K.V., a student of Bachelor's degree, Economy, Business and Control Faculty
Scientific supervisors - Ph.D., Associate Professor Stupnytska T.M., Assistant Volodina O.P.
2. METHODS OF THE ANALYSIS OF FIXED ASSETS AT FOOD INDUSTRY ENTERPRISES
Raevsky Yu. A., student of Master's degree, Economy, Business and Control Faculty
Scientific supervisors - Ph.D., Associate Professor Stupnytska T.M., Assistant Volodina O.P.
3. УПРАВЛІНСЬКИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, ЕТАПИ, АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ
Абрамов Н.О., студ. СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК
Науковий керівник – д.е.н., проф. Купріна Н.М.
4. ПИТАННЯ АНАЛІЗУ ІМПОРТНИХ ПОТОКІВ АГРОПРОДОВОЛЬЧИХ ТОВАРІВ ДО УКРАЇНИ В 2021-2023 РР.
Бошков М.С., Корулик В.А., Плукчі С.І., студ. СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК
Наукові керівники – к.е.н., доц. Антоноук О.П.; д.е.н., проф. Купріна Н.М.
5. АУДИТОРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ
Дабіжа О.М., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК
Науковий керівник – д.е.н., проф. Мельник Ю.М.
6. АНАЛІЗ ЛІКВІДНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, НАПРЯМИ, СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ
Дробик Є.В., студ. СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК
Наукові керівники – д.е.н., проф. Купріна Н.М., д.е.н., проф. Немченко В.В.
7. БІРЖОВІ ОПЕРАЦІЇ З ЦІННИМИ ПАПЕРАМИ
Корчаковська К.В., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК
Науковий керівник – к.е.н., доц. Тарасова О.В.

8. ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ІННОВАЦІЙНИХ ІНСТРУМЕНТІВ В ДІЯЛЬНОСТІ АУДИТОРСЬКИХ КОМПАНІЙ
Мокрота С.О., студ. СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК
Науковий керівник – к.е.н., доц. Ступницька Т.М.
9. РЕІНЖИНІРИНГ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ
Осадчий М.Л., студ. СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК
Наукові керівники – д.е.н., проф. Купріна Н.М., д-р філософії (PhD), доц. Баранюк Х.О.
10. ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ АНАЛІЗУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ УПРАВЛІННЯ НЕОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ
Почечун Ю.М., студ. СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК
Науковий керівник – доц. Ступницька Т.М.
11. ГОТОВІ ХАРЧОВІ ПРОДУКТИ В ЗОВНІШНІЙ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ АГРОПРОДОВОЛЬЧИМИ ТОВАРАМИ ЗА 2021-2023 Р.Р.: СТАТИСТИЧНА ОЦІНКА
Семенюк В.О., Цебрєнко Т.А., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК,
Наукові керівники – к.е.н., доц. Антонюк О.П., д-р філософії, доц. Баранюк Х.О.
12. ЕКСПОРТ АГРОПРОДОВОЛЬЧИХ ТОВАРІВ З УКРАЇНИ: АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ В 2021-2023 РР.
Стойнов В.Г., студ. СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК,
В'язніков К.М., Кучер О.О., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК
Наукові керівники – к.е.н., доц. Антонюк О.П., д.е.н., проф. Купріна Н.М.
13. СУЧАСНІ АСПЕКТИ МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕННЯ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДПРИЄМСТВА
Шкарупа С.С., студ. СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК
Наукові керівники – д.е.н., проф. Купріна Н.М., к.е.н., доц. Антонюк О.П.
14. ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ
Агат'єв І.В., Івашиковський Ю.С., студ. СВО «Магістр» ф-ту ЕБіК
Науковий керівник – д-р філософії (PhD), доц. Баранюк Х.О.
15. РОЗРАХУНКИ З КОНТРАГЕНТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ОСОБЛИВОСТІ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ТА АНАЛІЗУ
Цимбалюк К.О., Барина Л.Д., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ЕБіК,
Науковий керівник – д-р філософії (PhD), доц. Баранюк Х.О.