

Міністерство освіти і науки України  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ННІ – Навчально-науковий інститут економіки, управління і бізнесу  
ім. Г.Е.Вейнштейна

Кафедра – Обліку та аудиту

Ступінь вищої освіти – другий (магістр)

Спеціальність – 071 «Облік і оподаткування»

Освітня програма – «Облік і аудит»



**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

**на тему: «Організація і методика обліку і аналізу витрат праці, заробітної плати та розрахунків з робітниками і службовцями (на прикладі ПП ФІРМА «ГАРМАШ»)»**

ШИФР КРМ.ОтаА.1.616-03.2.8

Здобувачки: \_\_\_\_\_ **Щеглюк О.В.**

Керівник: \_\_\_\_\_ **доц. Ощепков О.П.**

**Кваліфікаційна робота допускається до захисту**

Рішення кафедри від "5" грудня 2024 р., протокол № 7.

Завідувач кафедри обліку та аудиту \_\_\_\_\_ **Валерій НЕМЧЕНКО**

Одеса – 2024 рік

# ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ННІ – *Навчально-науковий інститут економіки, управління і бізнесу*  
*ім. Г.Е.Вейнштейна*

Кафедра – *Обліку та аудиту*

Ступінь вищої освіти – *другий (магістр)*

Спеціальність – *071 «Облік і оподаткування»*

Освітня програма – *«Облік і аудит»*

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Зав. кафедри обліку та аудиту

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 р.

## **ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧКИ**

**Щеглюк Оксані В'ячеславівні**

***1. Тема роботи: «Організація і методика обліку і аналізу витрат праці, заробітної плати та розрахунків з робітниками і службовцями (на прикладі ПП ФІРМА «ГАРМАШ»)»***

*Затверджена наказом від 26 жовтня 2023 р. наказ № 616-03*

***2. Термін здачі здобувачем закінченої роботи 5 грудня 2024 р.***

***3. Вихідні дані до роботи: Звітні дані про діяльність підприємства за 2022-2023р.р.***

***4. Перелік питань, які потрібно розробити: Теоретичні основи обліку та аналізу об'єкту дослідження. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємства за 2022-2023 роки. Особливості організації бухгалтерського обліку на підприємстві та практичні аспекти обліку і аналізу об'єкту дослідження на ньому. Висновки та пропозиції.***

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

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 \_\_\_\_\_ Ощепков О.П.

Завдання прийняв до виконання \_\_\_\_\_ Щеглюк О.В.

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

Назва етапів кваліфікаційної магістерської роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1. <i>Розробка теоретичного розділу кваліфікаційної роботи</i>	14.08.24 - 15.09.24	
2. <i>Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємства</i>	16.09.24 - 24.10.24	
3. <i>Особливості організації бухгалтерського обліку на підприємстві та практичні аспекти обліку і аудиту за напрямом кваліфікаційної роботи на ньому</i>	25.10.24- 29.11.24	
4. <i>Оформлення кваліфікаційної роботи</i>	27.11.24 - 05.12.24	

Здобувачка-магістр \_\_\_\_\_ Щеглюк О.В.

Керівник роботи \_\_\_\_\_ Ощепков О.П..

*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-магістр Щеглюк О.В. \_\_\_\_\_

**АНОТАЦІЯ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на тему: «Організація і методика обліку і аналізу витрат праці,**  
**заробітної плати та розрахунків з робітниками і службовцями (на**  
**прикладі ПП ФІРМА «ГАРМАШ»)**  
**на здобуття ступеню вищої освіти «Магістр»**

У вступі обґрунтовано актуальність вибраної теми, об'єкт і предмет дослідження, викладено організаційну і методологічну основу дослідження, інформаційне забезпечення.

У розділі 1 «Теоретичні основи організації та методики обліку витрат праці та її оплати» досліджено економічну зарплати, її форм та систем, методику і організацію обліку витрат і оплати праці, оподаткування та індексації заробітної плати.

У розділі 2 «Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємства» наведено техніко-економічну характеристику основних показників діяльності ПП ФІРМА «ГАРМАШ», проведено аналіз праці та її оплати, аналіз фінансових результатів, аналіз фінансового стану та стійкості, банкрутства та ділової активності.

У розділі 3 «Практика організації та методики обліку витрат праці та її оплати на ПП ФІРМА «ГАРМАШ» досліджено питання загальної організації бухгалтерського фінансового обліку на підприємстві, розкрито методика і організація обліку фінансових результатів від різних видів діяльності. Розглянуто процес формування фонду оплати праці, методи стимулювання ефективності праці.

У висновках зроблені теоретичні узагальнення і запропоновані рекомендації для удосконалення організації праці персоналу та методики обліку та стимулювання за рахунок заробітної плати на ПП ФІРМА «ГАРМАШ».

Кваліфікаційна робота містить:

текстової частини	– 99
таблиць	– 45
рисуноків	– 5
додатків	– 2

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ ОБЛІКУ ВИТРАТ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ.....	8
1.1. Економічна сутність форм і систем розрахунків з персоналом та нормативні джерела її нарахування.....	8
1.2. Характеристика форм та систем оплати праці.....	16
1.3. Методика і організація обліку витрат і оплати праці .....	24
1.3.1 Облік витрат праці, використання робочого часу та виробітку.....	24
1.3.2 Синтетичний і аналітичний облік заробітної плати.....	26
1.3.3 Облік оподаткування заробітної плати.....	30
1.3.4 Індексація заробітної плати.....	35
2. ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	38
2.1. Техніко-економічна характеристика ПП ФІРМА «ГАРМАШ».....	38
2.2. Загальний аналіз фінансового стану підприємства.....	41
2.3. Аналіз фінансової стійкості, ліквідності та платоспроможності підприємства.....	54
2.4 Аналіз фінансових результатів діяльності підприємства.....	58
2.5. Економічний аналіз складу, руху та ефективності використання персоналу підприємства та оплати праці.....	62
2.6. Аналіз ймовірності банкрутства підприємства.....	69
2.7 Аналіз ділової активності.....	70
3. ПРАКТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ ОБЛІКУ ВИТРАТ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ НА ПП ФІРМА «ГАРМАШ».....	75
3.1 Загальна характеристика організації бухгалтерського фінансового обліку на підприємстві.....	75
3.2 Облік нарахування заробітної плати робітникам і службовцям.....	83
3.3. Методика та організація обліку оподаткування оплати праці.....	85
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	91
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	95
ДОДАТКИ.....	

## ВСТУП

Основним джерелом доходу робітників підприємства виступає зарплата. Тому питання, пов'язані з оплатою праці (її розмір, форма нарахування, виплати тощо) є важливим як для працівників, так і для роботодавців. Рівень заробітної плати залежить з одного боку від розвитку суспільного виробництва, а з іншого від ефективності праці окремих працівників. Через систему заробітної плати суспільство стимулює ефективність праці, контролює споживчий попит працівниками на матеріальні і духовні блага.

Заробітна плата – це винагорода, яка обчислена у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу згідно з трудовим договором. Розмір оплати праці залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Найефективнішим інструментом активізації працездатного населення країни є заробітна плата. Розвиток національної ринкової економіки та всі пов'язані з цим трансформаційні процеси повинні бути спрямовані на задоволення отримання благ населенням, підвищення якості життя людей.

На ряду з оплатою праці велике значення мають інші інших соціальні та економічні явища, які формують соціально-трудова відносин (зайнятість, охорона праці, розвиток працівників тощо), а також аспекти ,які стосуються організації праці і виробництва, продуктивності праці найманих працівників, порядок формування фонду оплати, його розподілу між робітниками, обліку розподілу та виплат оплати праці а контролю відповідно результату праці та кількості його оплати. Тому дана тема кваліфікаційної роботи є актуальною.

Все це характеризує, що оплата праці є найбільш дискусійною категорією в системі розподільчих відносин. Вона відображає умови праці, вона відображає різні інтереси сторін трудових відносин(робітника, адміністрації і держави) а також усі їх досягнення та недоліки. Це один з найважливіших показників, що характеризує рівень соціальної економіки і соціальний статус,

який в основному залежить від ефективності праці.

Праця та винагорода за неї як цінність втрачають своє соціальне та економічне призначення, тим самим руйнуючи основу соціального розвитку. Сьогодні в Україні умовою сталого соціального та економічного розвитку є оптимізація інтеграції доходів працівників та їх оподаткування, а також необхідність радикальних змін в організації та підвищенні ефективності праці. Отже, з точки зору всіх сторін суспільства і трудових відносин – держави, роботодавців і працівників, виникає природна потреба в актуальній, об'єктивній і достовірній інформації про оплату праці та стан виплат працівникам. Разом з тим, дослідження з теорії та застосування передових методів організації обліку, контролю та розрахунку винагороди, а також аналізу ефективності використання трудових ресурсів з точки зору реформування світового ринку стали особливо реалістичні.

Таким чином, актуальність обраної теми визначається тим, що правильний облік і правильне оподаткування виплат працівникам дозволяє мотивувати працівників підприємства, знайти оптимальне співвідношення між рівнем оплати праці та рівнем ефективності праці, та правильно розрахувати суми відповідних обов'язкових внесків до бюджету.

**Метою** кваліфікаційної роботи є вивчення діючої методики аналізу та обліку витрат на оплату праці та відображення інформації про них у системах статистичної, внутрішньогосподарської та фінансової звітності.

Досягнення мети кваліфікаційної роботи зумовлена необхідністю постановки та розв'язання таких **завдань**:

- вивчити поняття витрат на оплату праці та визначити їх склад;
- проаналізувати діючі способи і методи розрахунків з робітниками і службовцями через систему оплати праці;
- розкрити порядок відображення інформації про витрати на оплату праці у звітності підприємства;
- аналізувати ефективність використання трудових ресурсів.

**Об'єктом** дослідження було обрано ПП ФІРМА «ГАРМАШ», на прикладі якого необхідно дослідити та проаналізувати використання коштів на оплату праці.

**Предметом** дослідження є організація і методологія бухгалтерського, фінансового та управлінського обліку витрат праці та аналіз розрахунків з робітниками та службовцями.

**Методи дослідження.** Для узагальнення й оцінки стану організації та ведення обліку праці та її оплати використано методи асоціацій і аналогій (під час дослідження методики синтетичного та аналітичного обліку оплати праці, логічного аналізу, порівняльного аналізу (для виявлення переваг і недоліків різних форм оплати праці); системного вивчення господарських процесів; теоретичного узагальнення, групування та порівняння (а також схематичні та табличні методи).

Теоретичну й методичну основу виконання кваліфікаційної роботи сформовано на підставі законодавчих та нормативних актів України з питань бухгалтерського фінансового обліку операцій з витрат та оплати праці; наукових розробок економістів з даної проблеми, облікових, аналітичних і статистичних даних бухгалтерської та фінансової звітності ПП ФІРМА «ГАРМАШ» за 2022-2023 роки.

**Апробація результатів роботи.** Основні теоретичні та практичні результати дослідження надруковані у Матеріалах XII Міжнародної науково-практичної конференції 17-18 жовтня 2024 року (ОНТУ, м. Одеса) «Економічні та соціальні аспекти розвитку України».

**Загальна структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст роботи становить 99 стор., містить 45 таблиць, 5 рисунків, 2 додатки, список використаних джерел з 50 найменувань.

# 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ ОБЛІКУ ВИТРАТ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ

## *1.1 Економічна сутність форм і систем розрахунків з персоналом та нормативні джерела її нарахування*

В умовах ринкової економіки питання розрахунку з персоналом відіграють значну роль у розвитку підприємства та забезпечення його конкурентоспроможності.

Досягнення цього вирішують основні функції розрахунків з персоналом: стимулювання продуктивності праці, відтворення робочої сили, розподіл робочої сили, вирішення соціальних потреб працівників через різні форми, методи та способи організації праці та її оплати..

Теоретичні основи концепції розуміння оплати праці як її ціни закладені в трудах А.Сміта та Д.Рікардо. Подальший розвиток теорії заробітної плати розкрито в трудах К.Маркса, як вартість робочої сили, тобто вона «...є перетвореною формою вартості, або ціною, робочої сили» [17, с. 549]. Таким чином, можна визначити, що величина заробітної плати та її динаміка формуються під впливом як ринкових факторів через співвідношенням попиту та пропозиції на робочу силу, так і організаційно-економічних факторів конкретного підприємства. Це визначає, що фактори виробництва і ринок різноспрямоване впливають на ціну робочої сили, яка не завжди співпадає з розміром заробітної плати.

Таким чином мужне казати, що заробітна плата, її рівень тісно відображають систему економічних інтересів робітника, підприємства та держави. Використовуючи її стимулюючу функцію як силу руху, за рахунок якої можливо підвищувати продуктивність праці, поліпшення якості продукції, ефективність використання ресурсів, можливість самореалізації в заходах розвитку науково-технічного прогресу, впровадження новітніх технологій, нового асортименту продукції, що значно дає можливість підвищення ефективності виробництва. На регламентацію характеристики заробітної плати вказує Кодекс законів про працю України [1], в якому, відповідно ст.94, визначається, що «заробітна плата, це винагорода, обчислена, як правило, у

грошовій формі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу» [1]. Тобто кожна ініціатива, кожен додатковий від діяльності повинен бути оплачене.

Саме поняття заробітної плати, її величина, порядок формування має різні підходи різних авторів, як вітчизняних, так і іноземних. Так М.Туган-Барановський і Е.Бем-Баверк розглядали її розмір в залежності від рівня продуктивності праці і соціальної сили профспілок, які захищають права робітників. Інші автори, виходячи із необхідності регулювання заробітної плати, її динаміки через державні органи обґрунтовує Дж. М. Кейнс. Далі його ідеї були розвинуті в працях Е. Хансена, Л.Клейна, Д.Робінсона, які запропонували різні методи регулювання заробітної плати та доходів населення при активної участі держави у розподільчих процесах.

Визнаючи працю як фактор виробництва, витрати на її оплату через різні форми і системи заробітної плати залишаються важливою економічною категорією, яка має складне і багатофакторне значення, значення якої може проявлятися в наступному:

- заробітна плата відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості;

- законом України «Про оплату праці», визначено, що заробітна плата - це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано [3];

- в ринкової економіці рівень заробітної плати складається в результаті взаємодії попиту а пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. Тому порушується принцип «рівної оплати - за рівну працю»;

- для найманого працівника заробітна плата це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити відтворення не тільки фізіологічно робочої сили, але і можливість духовного, соціального розвитку; як фізіологічно так і соціально;

- для підприємця заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і

водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Враховуючі правовий елемент оплати праці, які надають гарантії з боку державних органів, гарантії трудових договорів, можна казати, що система оплати праці – це комплекс гарантій, зобов'язань та відносин (трудових, організаційних, правових, фінансових, соціально-економічних) між працівниками і роботодавцем. Тобто, до характеристики заробітної плати треба підходити як до системи різних рівнів відношень: держава, підприємство і робітник з власними інтересами.

На підставі вивчення літератури, різні підходи авторів до визначення заробітної плати можна об'єднати в групи, що наведено в табл.1.1.

Таблиця 1.1 – Підходи до визначення заробітної плати в економічній літературі\*

№	Джерело	Сутність поняття
1	Базилевич В.Д., Гордієнко Д.Д., Завіновська Г.Т Жидовська Н.М.	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
2	Бутинець Ф.Ф. Добровська О.В.	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили
3	Золотогоров В.Г.	Заробітна плата – сукупність виплат в грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником (нарахованих йому) за певний період часу (день, місяць, рік)
4	Науменко В.І.	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці
5	Кулішов В.В. Колот А.М. Брезицька К.Ф.	Заробітна плата – ціна використання праці найманого працівника, Заробітна плата – це елемент ринку праці, що є ціною, за якою продаються послуги робочої сили.

\*згруповано на підставі вивчених джерел

Разом з тим, наведені авторами характеристики до заробітної плати не враховують сучасні тенденції роботи в команді. На нашу думку, в сучасних умовах треба враховувати не тільки витрати праці, а і результати колективної праці, тобто кінцеві результати фінансово-економічної діяльності підприємства. Виходячи з цього підходу, заробітну плату можна визначити як особистий дохід робітника у грошовому виразі оплати за кількість і якість використаної

праці та результатів роботи всього колективу. Таким чином ми поєднуємо інтереси окремого робітника зі стратегією розвитку підприємства, з інтересами адміністрації.

Сутність будь-якого поняття проявляється в реалізації його функцій в окремій сфері діяльності. Правові засади визначення і класифікації функцій заробітної плати закріплені у преамбулі до Закону України «Про оплату праці» – це відтворювальна і стимулююча функції. Як соціально-економічна категорія оплата праці має виконувати також регулюючу та соціальну функції, функцію формування та збалансованості платоспроможної ємності національного ринку [3]. Розглянемо більш детально ці функції:

- відтворювальна – як джерела відтворення робочої сили у фізичному і соціальному плані та засобу залучення людей до праці;
- стимулююча – устанавлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів особистої та колективної праці;
- регулююча – як засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури;
- соціальна – забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю в окремій галузі, виходячи з відтворювальної функції.

Кожна функція оплати праці має своїх суб'єктів, які передусім зацікавлені в її реалізації. Так, у реалізації відтворювальної функції оплати праці найбільш зацікавленими є наймані працівники. До регулюючої функції заробітної плати зацікавлені як державні органи, так і регіональні з метою забезпечення єдиних норм і нормативів управління, забезпечення пропорційності розподілу робочої сили в межах окремих галузей.

У реалізації соціальної функції заробітної плати заінтересовані всі суб'єкти господарювання, але в першу чергу, сами працівники, а також держава, як гарант прав, свобод трудящих і соціальної справедливості в суспільстві. Трудовий колектив виступає посередником в реалізації даної функції.

У реалізації стимулюючої функції оплати праці найбільш зацікавлений роботодавець, тому що результати роботи працівників впливають на виробничий результат, на можливість отримання прибутку для задоволення власних потреб, розвитку підприємства і рішення соціальних питань. Тому важливо, як підкреслюють К.Васьковська та інші, що необхідно здійснювати розробку системи бонусів для покращення мотивації, особливе для тих робітників, які працюють погодинно, тобто настрою колективу для зростання продуктивності праці, особливо підтримуючи ініціативність, результативність, оперативність, організаційні здібності персоналу, вміння аналізувати, та стратегічне мислення [16].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» та Інструкції зі статистики України, витрати на оплату праці для розрахунку з персоналом складаються з наступних елементів [3, ст. 2]:

- фонд основної заробітної плати – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці у вигляді тарифних ставок, відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

- фонд додаткової заробітної плати – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці у формі доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, відповідно до законодавства, премії;

- компенсаційні виплати – це грошові і матеріальні виплати, які пов'язані, в першу чергу, з умовами праці, які виникають при виконанні особливих завдань;

- інші заохочувальні виплати (виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів).

- вирішення соціально-економічних проблем.

Всі ці питання відображені у Генеральній угоді на державному рівні, яка регулює основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо наступних питань:

- нормування праці й формування тарифної системи на всіх рівнях договірного регулювання заробітної плати для всіх галузей економіки;
- визначення мінімальних розмірів надбавок, доплат міжгалузевого характеру;
- встановлення мінімальних розмірів тарифних ставок та окладів виходячи із складності та умов праці;
- встановлення порядку перегляду мінімальних тарифних ставок та окладів у випадку їх індексації [15].

Розділяючи заробітну плату на основну і додаткову, виходячи із їх характеристики, яка наведена попереднє в Законі «Про оплату праці», при організації і методиці її нарахування треба більше уваги на забезпечення досягнення кінцевого результату діяльності, а не на особисті досягнення. Враховуючі нормальну міру праці, яка формується під впливом об'єктивних умов виробництва і праці, складності і відповідальності роботи, рівня кваліфікації працівників, та особливості додаткових зусиль, які визначені умовами виробництва, вимогами науково-технічного прогресу, політикою ресурсозбереження, забезпечення конкурентоздатності підприємства і продукції питома вага додаткової зарплати повинна бути вагомою.

Основна заробітна плата забезпечує таким чином стандартизовані і нормативні витрати праці, які визначені вище, яка не дає суттєвого стимулюючого ефекту. Тому додаткова частина доповнює стимулюючий ефект заробітної плати за перевиконання норм виробітку; доплати за сумісництво професій чи посад, розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт, враховуються колективні результати праці.

Закон України «Про оплату праці» передбачає, що умови запровадження і розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій чинного законодавства і згідно з генеральною та галузевими, угодами [3].

Заробітну плату з практичної точки зору можна охарактеризувати як

плату, яка надається за використання праці та побудована на наступних принципах:

- кожна праця має бути оплачена в залежності від її кількості та якості, а також враховуючи кінцеві результати колективної праці;
- оплата праці повинна залежати від кваліфікації працівника;
- рівень заробітної плати має бути таким, щоб працівник міг утримати себе і свою сім'ю не тільки у фізіологічному стані, але і можливості всебічного духовного, соціального стану розвитку;
- формування заробітної плати повинно складатись з двох частин: фіксованої, яка гарантує прожитковий мінімум, та змінної, розмір якої повинен стимулювати досягнення вищих результатів у порівнянні із середніми та коливатись в межах 30-50 відсотків, який визначається в залежності від спеціальності і рівня кваліфікації персоналу та умов праці.

Характеристику доплат наведено у таблиці 2.

В сучасних умовах, коли економіка країни опинилася у кризовому стані, який супроводжується спадом виробництва, втратою робочих місць (зниження продуктивності праці, звільнення з виробництв значної кількості працівників), відбуваються значні зміни в організації праці та її оплати.

Таблиця 1.2 – Класифікація доплат за ознаками до заробітної плати

Група доплат	Перелік цих доплат
Доплати, що мають водночас стимулюючий і компенсуючий характер	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за суміщення професій (посад);</li> <li>- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;</li> <li>- на період освоєння нових норм трудових витрат;</li> <li>- за керівництво сумісно бригадою робітників,</li> </ul>
Доплати компенсаційного характеру за умови праці, що відхиляються від нормальних	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах;</li> <li>- за інтенсивність праці;</li> <li>- за роботу в нічний час;</li> <li>- за перевезення небезпечних вантажів;</li> </ul>
Доплати, пов'язані з особливим характером виконуваних робіт-сезонністю, віддаленістю, невизначеністю об'єкта праці та інш.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- за роботу у вихідні дні, що є робочими за графіком;</li> <li>- за багатозмінний режим роботи;</li> <li>- водіям, за ненормований робочий день і роз'їзний характер праці.</li> </ul>

\*Згруповано на підставі вищерозглянутих характеристик

Тому, для прийняття адекватних рішень важливо знати достовірну

інформацію про трудомісткість робіт, кількість необхідного персоналу і відповідного фонду заробітної плати. Тобто мова йде про стимулюючу функцію заробітної плати, яка повинна бути спрямована на ефективність праці, її результативність співвідношення між зростанням продуктивності праці і зростання заробітної плати.

Зараз в Україні є дефіцит кадрового потенціалу, особливо чоловіків, тому важливе планування кадрового потенціалу з урахуванням оцінки складності та кваліфікації робіт і забезпечення механізму стимулювання ефективності виконання цих робіт. Також важливо забезпечувати відповідну культуру організації праці, соціально-психологічну адаптацію нових працівників, забезпечення навчання та підвищення кваліфікації, тобто можливе кар'єрне зростання. Важливо, щоб система винагороди одночасно носила не тільки матеріальне задоволення, але й моральне задоволення, стимулювала інтерес до обраної праці.

Процес організації праці, розрахунків з персоналом підприємства організовується відповідно нормативних та законодавчих матеріалів, до яких відносяться:

1. Кодекс законів про працю України,
2. Постанова Кабінету Міністрів України про "Порядок обчислення середньої заробітної плати"
3. Закон України "Про оплату праці"
4. Закон України "Про відпустки"
5. Постанова Кабінету Міністрів України "Про внесення змін і доповнень до порядку обчислення середньої заробітної плати"
6. Закон України "Про внесення змін до Кодексу законів про працю України"
7. Постанова Кабінету Міністрів України про "Правила обчислення загального трудового стажу для призначення працівникам допомоги з тимчасової непрацездатності"
8. Податковий кодекс України.

9. Державний бюджет України на 2024 рік
10. П(Б)О № 16 «Витрати»
11. П(С)БО № 26 «Виплати працівникам»
12. Генеральна тарифна угода

### ***1.2 Характеристика форм та систем оплати праці***

Організація праці та її оплати є сукупністю системи елементів механізму визначення індивідуальної заробітної плати, форми, їх системи, та види. Ці елементи організації оплати праці є способом установлення залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Форм та систем оплати праці взаємодоповнюють одне одного і складають механізм визначення величини заробітної плати для кожного працівника підприємства. Кожна форма заробітної плати має власну систему, яка передбачає особливості методів обліку та оцінки господарсько-фінансової діяльності підприємства.

Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик [1].

Існує дві форми організації оплати праці: погодинна та відрядна. Кожна із них має власну систему, яка включає сукупність правил, принципів і методів визначення співвідношення між мірою праці та мірою її оплати працівників.

Організація системи оплати праці включає наступні елементи: методологію організації праці та нарахування заробітної плати, яка включає дві складових: облік кількості відпрацьованого часу або обсяг виконаної роботи, що дає можливість організацію погодинної та відрядної оплати праці. Кожна форма включає ряд власних елементів, які характеризують їх різновидність та особистість використання.

При простій погодинній системі оплати праці загальний заробіток працівника обчислюється шляхом множення годинних тарифних ставок, які

відповідають тарифному розряду працівника, на кількість фактично відпрацьованого часу.

При погодинно-преміальній системі оплати праці, крім заробітку, обчисленого за тарифними погодинними ставками за фактично відпрацьований час, працівникам додатково нараховується премія за досягнення певних показників. Вона нараховується щомісячно, тому що включається до фонду заробітної плати. Для робітників вона встановлюється постійним розміром, як правило, в межах 30-50 % від тарифної ставки в залежності від складності роботи, витрати часу, та якості.

Для службовців виплати премії щоквартально, її розмір може змінюватись в залежності від кінцевих результатів роботи підприємства, тому що її нараховують із чистого прибутку.

Характеристика форм і систем можна надати у формі таблиці 1.3

Таблиця 1.3 – Характеристика форм і систем оплати праці

Форми оплати праці	Почасова	Відрядна	
	За основу береться фактично відпрацьований час	За основу береться фактично виготовлена кількість продукції	
Системи оплати праці	<b>Проста почасова</b>	<b>Пряма відрядна</b>	
	Оклад (або погодинна чи денна ставка) за відпрацьований час	Оплата по розцінці за кожну одиницю виробленої продукції	
	<b>Почасова-преміальна</b>	<b>Відрядно-преміальна</b>	
	Оклад за відпрацьований час + премія	Оплата по розцінці за кожну одиницю виробленої продукції + премія	
	<b>Почасова з системою мотивації</b>	<b>Відрядно-прогресивна</b>	
	Заробітна плата обчислюється як сума постійної та змінної частин та нерегулярної премії. Де під постійною частиною виступає оклад або погодинна ставка		Розцінки за продукцію збільшуються по мірі виконання плану.
			<b>Непряма відрядна</b>
		Застосовується для оплати праці персоналу допоміжних виробництв, яка залежить від результату роботи основного виробництва	
		<b>Акордна</b>	
		Оплата праці здійснюється за певний етап виконання роботи, комплекс робіт	

\*Складено на підставі Закону про працю та Кодексу законів про працю України

При цьому преміювання повинно повинне забезпечувати справедливе співвідношень у розмірі заробітної плати основних і допоміжних робітників. Для цього необхідно завчасно визначити максимальний розмір премії робітникам допоміжного цеху та робітників основного цеху.

В основі кожної лежить тарифно-кваліфікаційний довідник, якій включає: тарифну систему, тарифну ставку, тарифну сітку, тарифні коефіцієнти.[46] Тарифно-кваліфікаційні характеристики можуть розроблятися за допомогою двох методів оцінки складності праці: аналітичний та експертний

Тарифна система являє собою сукупність нормативів, що регулюють основну частину заробітної плати робітників і службовців. Вона відображає поділ працівників за професіями, спеціальностями та кваліфікацією. Тарифна система оплати праці виконує наступні функції:

- визначати мінімальні гарантовані рівні оплати праці робітників;
- забезпечувати обґрунтовану диференціацію в межах встановлених мінімальних гарантій розмірів оплати праці в залежності від кваліфікації та складності виконуваних робіт;

- використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та розрядами тарифної сітки, наскільки їх кваліфікація відповідає складності виконання тої чи іншої роботи.

Єдина тарифна сітка (ЄТС) – це таблиця коефіцієнтів, яка дозволяє визначити посадовий оклад для посади певного рівня або тарифного розряду, за основу якого приймають 1-й тарифний розряд. Чим вищий тарифний розряд, тим більший посадовий оклад., вище тарифна ставка. Всього таких рівнів в тарифній ситці розрядів 25 [15], яку застосовують для диференціації постійної частини оплати праці працівника залежно від складності виконуваної роботи. Тарифний розряд відображає рівень кваліфікації робітника, необхідний для виконання цієї роботи.

Тарифна ставка – це розмір оплати праці працівників за одиницю часу. Кодексом законів про працю України та Законом України «Про оплату праці» встановлено, що тарифна ставка робітника першого розряду має перевищувати

законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати. [3]

Підприємства можуть розробляти власні показники для оцінки праці, але в межах нормативних та законодавчих актів.. Відповідно до Державного бюджету України на 2023 - 2024 рік встановлені такі значення тарифної ставки 1 розряду дорівнює 2893 грн, ставка 25 розряду – 13047 грн, тобто тарифний коефіцієнт складає 4,51 при мінімальній заробітній платі з 01.01.2024 р. складає 8000 грн [6]. Фактична заробітна плата кожного працівника є часткою у фонді оплати праці всього колективу і залежить від кваліфікаційного рівня працівника і фактично відпрацьованого часу.

Для забезпечення контролю витрат часу і розміру нарахування заробітної плати визначає П(С)БО 26 «Виплати працівникам», в якому наведено методологію обліку і інформаційне забезпечення обліку, та забезпечення відображення її фінансової звітності [9].

Використовують наступні документи обліку витрат праці та нарахування оплати праці: оборотно-сальдова відомість по рахунку, таблиць обліку використання робочого часу, платіжна відомість, штатний розпис, особисті справи працівників, нормативні та законодавчі документи, особистий рахунок, розрахункова відомість, трудовій договір або контракт. Документом з обліку відпрацьованого часу робітниками з погодинною заробітною платою є таблиць. Таблиць служить для обліку та контролю робочого часу, нарахування заробітної плати при погодинній формі оплати праці, складання звітності про чисельність і склад працівників. Як правило, цим займається відділ праці і заробітної плати.

Відрядна заробітна плата – нараховується у розмірі за кожен одиницю виконаної роботи чи виробленої продукції, вираженої в натуральних одиницях виміру, це може бути тони, штуки, метри та інше. Вона застосовується як правило, у масовому виробництві, там де можливе визначити обсяг виконаної роботи чи виробленої продукції окремим працівником. Тим самим така форма оплати праці приваблює її простота: сума заробітної плати визначається множенням обсягу виробленої продукції на ціну одиниці часу витрат на її виробництво.

Організація даної системи оплати праці передбачає розроблення певних нормативів витрат праці за зміну, за годину і визначення розміру оплати за кожен одиницю виготовленої продукції, наданих окремих послуг зі установлення відрядної розцінки. Розглядають просту відрядну форму оплати праці і відрядно-преміальну. Пряму відрядну оплату доповнюють преміювальними доплатами, які закладені в умовах колективного Договору підприємства.

Пряма система нарахування відрядної заробітної плати передбачає оплату праці за виконаний обсяг роботи чи вироблений обсяг продукції за єдиними розцінками без обмеження розміру заробітної плати. Розрахунок заробітної плати здійснюється за формулою:

$$\text{ЗПвс} = P \times n, \quad (1.1.)$$

де  $P$  – розцінка на одиницю работ;

$n$  – кількість виробленої продукції, або видів робіт

Залежно від чисельності робітників, які виконують роботу і способу виконання відрядність може бути індивідуальною, бригадною. Наприклад, на поточній лінії виробництва

При індивідуальній відрядній оплаті праці кожному виконавцю визначається окремо самостійне завдання, окремо організовується облік обсягу виконаної роботи чи виробленої продукції і здійснюється нарахування заробітної плати. Зараз практично індивідуальна заробітна плата використовується в особливих випадках, це обумовлено механізацією та автоматизацією виробничого процесу.

При бригадній відрядній оплаті праці, коли включаються робітники різних спеціальностей, виробниче завдання визначається бригаді працівників, які виконують роботи різної складності і кваліфікації, нарахування заробітної плати здійснюється не індивідуально кожному члену бригади, а всій бригаді в цілому за кінцеві результати праці. якій розподіляється між окремими членами бригади залежно від кількості відпрацьованого кожним робітником часу і його

кваліфікаційного тарифного розряду, та якості виконання обов'язків. Як правило, процес розподілу здійснюється за допомогою коефіцієнту трудової участі (далі – КТУ). Процес визначення КТУ має різні підходи. Так в роботі М.Г.Саєнка «Внутрішній економічний механізм підприємства» розглядаються різні варіанти розрахунку КТУ [37].

Розподіл заробітної плати при відрядній оплаті праці здійснюється трьома засобами: за коефіцієнтом виробітку; за відпрацьованим часом, приведеного до першого розряду; за коефіцієнтом трудової участі (КТУ).

КТУ – це узагальнений показник, який відображає реальний вклад кожного члена бригади в загальні результати роботи з обліком індивідуальної продуктивності, якості праці та відношенні до праці. КТУ застосовується тільки до виробітку та премій, але не втрачаючи тарифної частини заробітної плати:

$$КТУ = Кб \pm \sum_{f=1}^n Кн \pm \sum_{f=1}^m Кс , \quad (1.2.)$$

де КТУ – коефіцієнт трудової участі ;

Кб – базовий коефіцієнт ;

Кн – значення показників, що підвищують коефіцієнт ;

Кс – значення показників, що понижують коефіцієнт;

Кб при розподілі колективної премії найчастіше береться за 1.

З урахуванням КТУ розподіляється:

- тарифна заробітна плата, що визначається пропорційне тарифній ставці і фактично відпрацьованому часу кожним робітником;
- відрядний виробіток (тарифна частка заробітної плати, що утворюється за рахунок перевиконання норм виробітку у робочих – відрядників);
- колективна премія.

Разом з тим, при розподілу загального заробітку по КТУ, спочатку встановлюється базовий коефіцієнт участі розподілу, який після виконання роботи, або надання послуг корегується за допомогою коефіцієнтів підвищення і зниження фактичної участі робітника у досягненні кінцевого результату діяльності або завдання. Як правило, результати визначаються за місяць роботи, але щоденно ведеться оперативний контроль за вкладом кожного працівника,

результат фіксується в окремому журналі і в кінці місяця підбиваються результати з урахуванням плюсів і мінусів роботи та обчислюється загальна зміна КТУ за відпрацьований час. Тобто, здійснюється коригування базового КТУ. Після цього всі коефіцієнти складаються і загальний фонд оплати праці ділиться на суму коефіцієнтів, тобто визначається значення одиниці коефіцієнту і множиться на фактичний коефіцієнт кожного робітника, що дає можливість визначити заробітну плату кожного окремого робітника.

При відрядно-преміальній системі оплати праці загальний заробіток робітника (ЗПвпс) складається з заробітної плати, нарахованої за фактично виконану роботу чи вироблену продукцію за прямими відрядними розцінками і премій за виконання та перевиконання установлених планових кількісних і якісних показників ( $m$ ):

$$\text{ЗПвпс} = \text{ЗПпвс} + m, \quad (1.3.)$$

Де ЗПпвс – заробітна плата за прямими відрядними розцінками;

$m$  – премії за виконання та перевиконання установлених планових кількісних і якісних показників.

Залежно від специфіки виробництва і характеру виконаної роботи для різних категорій робітників-відрядників визначаються конкретні показники і розміри преміювання. При цьому, для окремого підприємства вони відрізняються. Розмір премії прописано у колективному договорі підприємства.

Сутність відрядно-прогресивної системи оплати праці полягає в тому,, щоб стимулювати працівника до зростання виробітку при доплаті додаткове за кожну одиницю виробу зростає доплата, яка може бути виражена у відсотках за кожну додаткову одиницю або інтервальний розподіл доплат. Як правило таку форма оплати праці використовують не часто, коли потрібно значно збільшити обсяг виробництва. Вона потребує додаткового часу для обробки результатів праці, ускладняє обліковий процес.

До особливої організації праці та її оплати належить акордно-преміальна система, суть якої полягає в наступному: визначається окремо обсяг робіт, якій потрібно виконати за окремий період часу та відповідної якості роботу.

Складається договір про обсяг робіт і суми оплати праці за весь виконаний обсяг робіт, а не частин робіт. Додаткове встановлюється розмір премії від 10-40 % до розцінки. Розмір премії визначається комісією в залежності від якості виконання акорду і використаного часу по бальній системі. У випадку порушення терміну здачі роботи або її не якості, комісія може відмовити у премії. Отриманий фонд заробітної плати розподіляється відповідно (КТУ).

Аналізуючи наведену вище інформацію, бачимо що кожна з систем оплати праці має свої переваги та недоліки табл. 1.4.

Таблиця 1.4 – Порівняльний аналіз форм оплати праці

Порівняння	Почасова	Відрядна
Переваги	підходить для більшості підприємств, особливо в торгівлі, сфері надання послуг, можлива для офісних працівників та адмінперсоналу; застосовується у виробництвах, де основним критерієм є якість продукту;	забезпечує мотивацію до збільшення виробітку. Найчастіше використовується для оплати праці робітників, де масове виробництво; Може бути фактором для конфлікту в трудовому колективі; Розмір оплата більшою мірою залежить від майстерності та вправності працівника.
Недоліки	не стимулює збільшення виробітку; без належно продуманої преміювальної системи може призводити до «зрівнялівки», зниження мотивації.	може спричиняти «виробництво заради виробництва», не враховуючі попиту; можливе зниження якості продукту через змагання за кількість; складніша у побудові, вимагає відповідної кваліфікації нормувальників.

\*Складено автором

При організації праці та її оплати важливо дотримуватись принципу, коли темпи зростання продуктивності праці випереджують темпи зростання середньої заробітної плати на підприємстві, Повинне бути, щоби заробітна плата була зв'язана з результатами діяльності. З іншого боку, вона повинна стимулювати працівника до підвищення продуктивності праці, тобто, ефективності використання праці. Як підкреслюють А.Воронін та А.Пастух, необхідно загальне комплексно бачення всіх аспектів складної проблеми взаємозв'язку ефективності виробництва і праці з заробітною плати [21].

### 1.3 Методика і організація обліку витрат і оплати праці

#### 1.3.1 Облік витрат праці, використання робочого часу та виробітку

Ефективність ведення бухгалтерського обліку залежить від розробленої облікової політики на підприємстві, яка вибрана форми обліку, в залежності від організаційно-правової форми організації підприємства в тої чи іншої сфери діяльності відповідно до діючого законодавства. В залежності від цього будуть визначення напрямків методологічних засад розкриття в бухгалтерському обліку інформації про витрати праці, її оплати .

Ці питання розкриваються в П(С)БО № 26 «Виплати працівникам» [9], Законі України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність», які надають підприємству право самостійного вибору способу організації бухгалтерського обліку організації і оплати праці [10].

Для забезпечення первинного обліку розрахунків з оплати праці підприємство використовує типові форми первинних документів. Характеристика форм обліку операцій праці та її оплати розглянуто в роботі Н.А.Ткаченко [43]. Типові форми первинних документів з обліку особового складу та розрахунків з оплати праці на підприємстві наведені в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4 – Первинні документи з обліку розрахунків з оплати праці

№ з/п	Назва документа	Типова форма	У яких випадках використовується	Хто підписує	Рух документа
1	Наказ про приймання на роботу	П-1	При прийманні на роботу нового робітника	Директор	Передається до відділу кадрів
2	Особова картка	П-2	При прийманні на роботу нового робітника	Працівник який приймає на роботу	Передається до відділу кадрів
3	Особовий листок по обліку кадрів	П-4	При прийманні працівника з вищою освітою	Працівник який приймає на роботу	Передається до відділу кадрів
4	Наказ про надання відпустки	П-6	При наданні відпустки працівнику	Директор	Передається до відділу кадрів
5	Табель обліку використання робочого часу	П-14	Для підсумування використаного робочого часу за місяць	Директор, відділ кадрів, економіст бухгалтер	Передається в бухгалтерію
6	Розрахункова відомість	П-49	При видачі заробітної плати з каси підприємства під розписку	Директор, гол. бухгалтер	Передається з бухгалтерії в касу

Форма №П-1 «Наказ про прийом на роботу» застосовується для обліку прийнятих на роботу працівників, який заповнюється у відділі кадрів. Завізований начальником відділу кадрів, проект наказу в необхідних випадках є направленням на переговори і пропуском в цех (відділ) для ознайомлення з умовами роботи (професія, тарифний розряд, або оклад, режим роботи, форма і система заробітної плати). На підставі підписаного наказу про прийом на роботу відділ кадрів заповнює документ первинного обліку «Особова картка» (форма № П-2), яка містить загальні відомості, такі, як ім'я, рік та місце народження, освіта, спеціальність та кваліфікація за дипломом, загальний та безперервний стаж роботи, останнє місце роботи, дата, причина звільнення, родинний стан, серія паспорту та його номер, домашня адреса та телефон, табельний номер, на якій нараховується заробітна плата.

Форма № П-5 «Наказ про переведення на іншу роботу» застосовується при оформленні переведення працівника із одного цеху в інший. При звільненні працівників оформляється у двох «Наказ про припинення трудового договору» (форма № П-8). Проводиться кінцевий розрахунок як по зарплаті за відпрацьований час у звітному місяці, так і за час відпустки, котрий до звільнення не був використаний.

Облік робочого часу і контроль за станом трудової дисципліни на підприємстві здійснюється табельним обліком. Сутність табельного обліку – в щоденній реєстрації явки працівників на роботу, виходу з роботи, спізень і неявок із зазначенням причин, а також часу простоїв і надурочної роботи. Табельний облік є формою контролю за використанням робочого часу та станом трудової дисципліни на підприємстві.

Для обліку використання робочого часу всіх працюючих, для контролю за дотриманням встановленого режиму робочого часу використовують «Табель обліку використання робочого часу» (форми № П-14), в якому відображається тривалість робочого часу, простої на протязі місяця и повністю заповнений передається до бухгалтерії для нарахування заробітної плати з використання

розрахункової відомості, в якій відображені всі нарахування і відрахування із заробітної плати, також визначається сума, яка належить виплаті робітнику.

### ***1.3.2 Синтетичний і аналітичний облік заробітної плати***

Облік заробітної плати в системі рахунків - це синтетичний облік нарахування і розподілу заробітної плати, визначення належної суми працюючим і віднесення нарахованої оплати праці на відповідні рахунки витрат за статтями і об'єктами калькулювання [11].

Розрахунки з оплати праці ведуть на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Цей рахунок є активно-пасивний. На цьому рахунку ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці за всіма її видами, а також розрахунки за неодержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці, тобто розрахунки за депонованою оплатою праці [9]. Системою Національних рахунків передбачено, що заробітна плата з персоналом обліковується на синтетичному рахунку 66 [11]

Згідно Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку, рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має такі субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Найбільшу характеристику методики синтетичного і аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах різних форм власності розглянуто в підручнику І.Б. Садовської [40].

За кредитом субрахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам» нараховується заробітна плата всьому персоналу підприємства:

- працівникам основного і допоміжних виробництв;
- працівникам за обслуговування та ремонт обладнання цеху основного виробництва;

– службовцям, спеціалістам, адмінперсоналу та обслуговуючому персоналу;

Кредитове сальдо з рахунком означає заборгованість підприємства перед персоналом по нарахованих: основній і додатковій заробітній платі, преміях, різні види доплат, матеріальної допомоги, яка ще не видана працівникам. Практично така заборгованість є на всіх комерційних підприємствах і організаціях, Тільки бюджетні організації закривають цей рахунок в кінці місяця, тому що фінансування із бюджету планується щомісячно.

За дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображається виплачена заробітна плата з урахуванням всіх сум утримання: сума податків, зборів, платежів за виконавчими документами, оплата за брак продукції, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів в рахунок заробітної плати не своєчасно повернення звіту про командировку та інші утримання із суми нарахованої оплати праці персоналу.

На субрахунку № 662 "Розрахунки з депонентами" по кредиту відображаються суми своєчасно не виданої заробітної плати, премій, допомоги тощо працівникам підприємства за різними обставинами.

По дебету субрахунку № 662 "Розрахунки з депонентами" відображаються видачі депонованих сум.

В кінці місяця після того, як залишки по дебету і по кредиту рахунків були занесені до Головної книги, дані із Головної книги переносяться до четвертого розділу пасиву Балансу «Поточні зобов'язання».

Для обліку розрахунків з оплати праці, розрахунків з соціального страхування використовуються:

– при Журнально-ордерній формі обліку: Журнал-ордер №10 та Журнал-ордер №10/1;

– Журнальна форма обліку: Журнал 5 або Журнал 5 А та Відомість 5.1.

У підприємства є можливість відкривати субрахунки, що відповідають окремим видам виплат. Така потреба може виникнути в підприємств, що мають складні системи оплати праці, або керівників, для яких інформація про виплати

в розрізі окремих видів представляє постійний інтерес.

Записи у реєстрах обліку заробітної плати здійснюються безпосередньо із первинних документів. Нарахована заробітна плата, оплата за соціальним страхуванням розподіляються за напрямками витрат (по рахунках бухгалтерського обліку) при відображенні даних у Журналі 5. . Операції з виплати заробітної плати та інші обороти рахунка №66 «Розрахунки з оплати праці» відображаються у Журналах 1, 3, 6, 7.

Аналітичний облік розрахунків по заробітній платі має стільки ж рахунків, скільки працюючих на підприємстві за обліковим складом, тобто це облік розрахунків по заробітній платі по кожному працюючому окремо. Сума всіх нарахувань заробітної плати по кожному аналітичному рахунку (тобто по кожному працюючому) дорівнюватиме кредитовому обороту синтетичного рахунку № 66 за звітний місяць, тобто сумі нарахованої заробітної плати по цеху, відділу, підприємству в цілому. Сума всіх відрахувань за аналітичними рахунками дорівнюватиме дебетовому обороту синтетичного рахунка № 66. Сума в графі Розрахунково-платіжної відомості «Сума, належна до виплати» аналітичних рахунків дорівнює кредитовому сальдо синтетичного рахунка № 66 «Розрахунки з оплати праці». Кредитове сальдо рахунка № 66 показує заборгованість підприємства робітникам і службовцям на 1-ше число кожного за звітним місяця. Заробітна плата є одним з елементів витрат виробництва і однією з важливих статей собівартості продукції. Щоб включити її до складу витрат, уся нарахована в розрахункових і розрахунково-платіжних відомостях заробітна плата групується за напрямками витрат (цеху, дільниць, інших структурних підрозділів) у спеціальній відомості або табуляграмі розподілу.

Аналітичний облік розрахунків з персоналом ведеться за кожним працівником, видами виплат та утримань. Для покращення аналітичної інформації рекомендується розділити субрахунок 661 «Розрахунки за заробітною платою» на декілька аналітичних субрахунків:

6611 «Розрахунки за заробітною платою адміністративного персоналу»;

6612 «Розрахунки за заробітною платою робітників».

Дана пропозиція призведе до швидкого пошуку необхідної інформації з заробітної плати для кожного працівника підприємства, чим скоротить витрачання часу бухгалтера.

Сума всіх нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком (тобто по кожному працівникові) дорівнює кредитовому обороту синтетичного рахунка 66 за звітній місяць, тобто сумі нарахованої заробітної плати по цеху, відділу та підприємству у цілому. Сума усіх утримань за аналітичними рахунками дорівнює дебетовому обороту синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Залишок по кредиту рахунку 661 відображає суму несплаченої працівникам заробітної плати.

Приклад нарахування заробітної плати визначено в таблиці 1.5.

Таблиця 1.5 – Нарахування заробітної плати слюсарю

П.І.Б.	Професія	Тарифна ставка, грн	Доплата за нічні роботи	Премія, 30 %	Всього нараховано, грн.
Леонов В.В.	Слюсар 5 розряду	9000,00	700,00	2900,00	12600,00

Суми несплаченої заробітної плати в бухгалтерії депонуються на субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами». Нараховані, але не одержані персоналом у встановлений термін суми з оплати праці, відображають за дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам» та кредиту субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами».

За дебетом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» відображається видача депонованих сум на рахунок 301 «Каса», або через банкомат на картку робітника. За кредитом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» відображаються суми своєчасно не виданої заробітної плати, премій, допомоги та інше працівникам підприємства. Кореспонденція рахунків даної операції здійснюється по кредиту 661 на дебет 662

Аналітичний облік розрахунків з депонентами здійснюється у «Книзі обліку розрахунків з депонентами», яка відкривається у розрахунку на один календарний рік. Видача депонованої заробітної плати здійснюється лише за «Видатковим касовим ордером», який виписується окремо на кожного

працівника для погашення однієї або декількох заборгованостей.

Сума заробітної плати, по якій закінчився строк позовної давності (3 роки), підлягає перерахуванню до бюджету, відображається записом за дебетом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» і кредиту субрахунку 642 «Розрахунки за обов'язковим платежем».

Нарахування заробітної плати – це водночас її розподіл на відповідні рахунки витрат за статтями і об'єктами калькулювання. При нарахуванні заробітної плати кредит субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» кореспондує з рахунками відповідних витрат. Зараз більшість підприємств використовують для ведення обліку рахунки класу 9 «Витрати діяльності». За винятком робітників основного виробництва. Нарахування витрат на оплату праці і обов'язкових зборів буде відноситись в дебет рахунків: 23 «Виробництво» (оплата праці працівників безпосередньо зайнятих у виробництві продукції), таким чином можемо визначити проводку нарахування заробітної плати Леонову В.В.: Д-т 23 - К-т 661 - 12600 грн.

92 «Адміністративні витрати» (оплата праці апарату управління), 93 «Витрати на збут» (оплата праці персоналу, які зайняти реалізацією продукції), 94 «Інші витрати операційної діяльності». При такій методології ведення обліку витрат в кінці звітного періоду(місяця) у повній сумі списуються на рахунок фінансових результатів, тобто з кредиту відповідних рахунків 9 класу у дебет рахунка 791 «Результат основної діяльності». Загальна кореспонденція рахунків з обліку заробітної плати наведено у Додатку А

### ***1.3.3 Облік оподаткування заробітної плати***

Порядок оподаткування заробітної плати визначено в Податковому кодексі України, розділ IV [7]. Із сум нарахованої заробітної плати членів трудового колективу, осіб, що працюють на підприємстві за трудовими угодами, договорами-підрядами, за сумісництвом, виконують разові роботи, здійснюються обов'язкові та добровільні утримання. Добровільні утримання можуть проводитись на прохання самого працівника з його письмової заяви.

До обов'язкових утримань належать:

- податок з доходів фізичних осіб, (далі - ПДФО) – 18 %;
- військовий збір – 5 % (з 1 грудня 2024 р., до 1 грудня був 1,5%)
- утримання на підставі виконавчих листів.
- добровільні відрахування (профспілки) – 1%
- страхові внески та інше.

Приклад розрахунку оподаткування оплати праці наведено в таблиці 1.6.

Таблиця 1.6 –Розрахунок податків і зборів та виплати заробітної плати

П.І.Б.	Нараховано зарплата, грн	ПДФО, 18%	Військовий збір, 5%	Профспілка внесок, 1%	Аліменти, 25%	До виплати
Леонов В.В.	12600,00	2268,00	630,00	126	2394	7182

Відповідно Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», підприємство на нарахований фонд заробітної плати повинно зробити нарахування єдиного соціального внеску (далі - ЄСВ) [12]. Це консолідований страховий внесок становить 22 %. Законом ст,7 визначена база нарахування єдиного соціального внеску.

При реєстрації підприємства та його постановки на облік платників єдиного соціального внеску слід керуватися Порядком взяття на облік та зняття з обліку в органах Пенсійного фонду України (далі – ПФУ) платників єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, який затверджено постановою правління Пенсійного фонду України [ 9 ].

Для платників - роботодавців, визначених пунктом 1 (крім абзацу сьомого) частини першої статті 4 та платників - найманих працівників, визначених пунктами 2, 3, 6, 7 і 8 частини першої статті 4 Закону єдиний внесок нараховується на суму нарахованої заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці» [ 3 ].

Введення в практику єдиного соціального внеску має як позитивні, так і негативні риси на розподільчі процесі. З одного боку, це формування

гарантійного фонду виплат пенсій, соціальної допомоги, розрахунків за тимчасової непрацездатності та інше. Разом з тим, це додаткове навантаження на підприємство з точки зору цінової політики. ЄСВ включається до собівартості продукції і впливає на ціну продукції. Також ряд авторів підкреслюють, що концентрація і «адміністрування всіх соціальних внесків в Пенсійному фонді порушує права працедавців і профспілок». Як підкреслюють Тесленко Т.І., Rogozjan Л.Є. «...єдиний фонд, який керується виключно державою, тоді як інші три знаходяться в сумісному управлінні: працедавців, держави і профспілок» [42]. Керівництво ПФУ відтісняє від управління соціальними засобами працедавців і профспілок. На практиці можуть бути ситуації, коли дефіцит ПФУ може частково покриватися за рахунок засобів інших фондів, що може привести до дефіциту виплати по лікарняному або допомога з безробіття [10].

Подання звітів до ПФУ в електронній формі зумовлено тим, що подання зазначених звітів лише на паперових носіях обмежене Порядком № 22-2. Відповідно до п. 2.2 Порядку № 22-2 звіт до органів ПФУ може подаватися страхувальником одним із способів:

1) в електронній формі з використанням електронного цифрового підпису через центр обробки електронних звітів згідно з Порядком № 7-7 (при цьому звіт на паперових носіях не подається);

2) на паперових носіях, завірених підписом керівника страхувальника і скріплених печаткою (за наявності), разом з електронною формою на електронних носіях інформації;

3) на паперових носіях, якщо у страхувальника кількість застрахованих осіб не більше п'яти.

Подання звіту щодо сум нарахованих внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування в електронній формі при взаємодії страхувальників та ПФУ надає змогу скоротити витрати часу і ресурсів зазначених суб'єктів, вдосконалити процес пошуку, одержання, накопичення та зберігання інформації в розрізі різних суб'єктів господарювання, розширити та

підвищити якісний рівень співпраці.

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань, передбачених законодавством України, не може перевищувати 50% заробітної плати.

Для правильного підходу до організації утримань із заробітної плати необхідно визначити сукупний дохід, що підлягає оподаткуванню, отриманого як у натуральній так і в грошовій формі. При цьому слід звернути увагу на повноту включення в оподаткований дохід сум, що підлягають оподаткуванню – сум матеріальної допомоги, що перевищує встановлений норматив. Проведення перерахунку податку з доходів фізичних осіб до закінчення року і відповідного донарахування або утримання .

Сумарна заробітна плата за місяць для визначення страхових виплат за всіма видами соціального страхування враховується у межах максимальної величини заробітної плати (доходу), з яких сплачуються страхові платежі до фондів державного соціального страхування.

Податок з доходів фізичних осіб утримується відповідно до Податкового Кодексу України

Платником податку є:

- резидент, що одержує доходи як із джерелом походження з території України, так і іноземні доходи;

- нерезидент, що одержує доходи із джерелом походження з території України;

- резидент - фізична особа, що має місце проживання в Україні.

Об'єктом оподаткування є:

- загальний місячний оподатковуваний дохід;

- чистий річний оподатковуваний дохід, що визначається шляхом зменшення загального річного оподаткованого доходу на суму податкового кредиту такого звітного року.[ 7]

При нарахуванні заробітної плати об'єкт оподаткування податком з доходів фізичних осіб визначається з суми нарахованої зарплати, яку зменшено

на суму єдиного соціального внеску та суму податкової соціальної пільги за її наявності. При визначенні бази оподаткування враховуються всі доходи платника податку, отримані ним як у грошовій, так і негрошовій формах. Законодавством введено ряд пільг для зменшення бази оподаткування (наявність малолітніх дітей, Інвалідів, пенсіонерів і т.інші.)

Про суми нарахованих доходів та утримань із заробітної плати у податкові органи у звітні періоди підприємство подає довідку по формі 1-ДФ. У формі відображаються доходи за їх видами, сума нарахованого та утриманого податку та коди пільг з податку на доходи фізичних осіб.

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

Рахунок 65 «Розрахунки за страхуванням» має такі субрахунки:

651 «ЄСВ»; а також можуть бути з дозволу працівника інші виплати із заробітної плати:

654 «За індивідуальним страхуванням»;

655 «За страхуванням майна».

На субрахунку 655 «За страхуванням майна» ведеться облік розрахунків зі страховими організаціями по індивідуальному страхуванню персоналу підприємства, за їх письмовими дорученнями, у разі добровільного страхування, з нарахованої їм заробітної плати страхових внесків за договорами та по обов'язковому страхуванню, що встановлюється законодавством.

Порядок відображення в обліку операцій, пов'язаних з заробітної плати, надано в Додатку Б

З заробітної плати працюючих та підлеглих можуть утримуватись та відраховуватись тільки дозволені встановленим діючим законодавством утримання та відрахування. Облік розрахунків з Єдиного соціального внеску і ПДФО знаходиться у тісному зв'язку з заробітною платою і залежать від її розміру.

### *1.3.4 Індexація заробітної плати*

В умовах ринкової економіки, коли ціни встановлюються в залежності від попиту та пропозиції на ринку товарів і послуг, вона може не характеризувати суспільні витрати праці на ці товари і послуги, що суттєво може вплинути на життєвий рівень населення як працюючого так і не працюючого. Тому законодавством встановлення порядок індексації всіх доходів громадян, в тому числі заробітної плати. Індexація заробітної плати - це встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів громадян, що дає можливість частково або повністю відшкодувати їм подорожчання споживчих товарів і послуг. Зростання цін веде до зниження купувальної спроможності населення, обезцінювання грошової одиниці держави. Відповідно до ст. 33 Закону України "Про оплату праці" заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством. [3].

На підставі ст. 5 Закону України від «Про індексацію грошових доходів населення» розроблено порядок підвищення грошових доходів громадян у зв'язку з індексацією здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін [14]. Грошові доходи населення індексуються у разі, коли величина індексу споживчих цін перевищила поріг індексації, який встановлюється у розмірі 101%. Індекс споживчих цін обчислюється Держкомстатом і не пізніше 10 числа місяця, що настає за звітним, публікується в офіційних періодичних виданнях. Виходячи з цього, заробітна плата виступає в двох варіантах: номінальна заробітна плата, це яка нарахована працівнику і реальна, котра характеризує, яку кількість матеріальних благ і послуг робітник може отримати на свою номінальну заробітну плату.

Індexації підлягають грошові доходи громадян, одержані в гривнях на території України, які не мають разового характеру. Зокрема, індексації підлягає оплата праці найманих працівників підприємств, установ, організацій у грошовому виразі, яка включає оплату праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (окладами) і відрядними розцінками, доплати, надбавки,

премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, а також інші компенсаційні виплати, що мають постійний характер. На 2024 рік заплановано зростання рівня інфляції на 8,6 відсотків, но як ми бачимо по цінам на ринку на овочі, молоко, яйця, м'ясо, хліб та інші продукти харчування, то рівень фактичної інфляції значно вище. Додаємо також зростання комунальних платежів за воду, електроенергію та інші послуги.

Разом з тим, доходи населення, особливо вчителів, викладачів ВНЗ, групи медиків та інших працівників значно відстають від реальних потреб населення. Все це разом і обумовлює необхідність індексації заробітної плати. В процесі індексації здійснюються номінальні доходи і реальні доходи працівника, здійснюється зростання податків і зборів для Державного бюджету. Чим нижче рівень інфляції, тим економіка більш стабільна і доходи населення також стабільні, пропорційне номінальної заробітної плати. Характеристика прожиткового мінімуму, яка закладена в Державному бюджеті на 2024 рік наведена у розмірі середнього - 2920 грн. На рівень прожиткового мінімуму впливає рівень інфляції. Проведений НБУ України аналіз рівня інфляції і темпів зростання заробітної плати в різних галузях показав, що в серпні рівень інфляції склав 7,5 %. (47)

Середня заробітна плата в галузях промисловості в другому кварталі 2024 року порівняно з четвертим кварталом 2023 року зростає з 20262 до 22516 грн, або на 11,12 %. В освіті зростання склало 13500 та 15096 грн або зростання склало 11,82 %.

В результаті проведення індексації ми визначаємо, наскільки реальна заробітна плата відрізняється від номінальної:

- номінальна заробітна плата являє собою суму коштів, отриману працівником за певний розрахунковий період (день, рік, місяць).

- реальна заробітна плата – це кількість товарів та послуг, які можна придбати на номінальну заробітну плату.

Реальна заробітна плата знаходиться у співвідношенні з номінальною:

$$I_{рзп} = \frac{I_{нзп}}{I_{ц}}, \quad (1.7.)$$

де  $I_{рзп}$ - індекс реальної заробітної плати;

$I_{нзп}$ - індекс номінальної заробітної плати;

$I_{ц}$  - індекс цін.

В промисловості  $I_{рзп} = 11,12 / 7,5 = 1,48$

В освіті  $= 11,82 / 7,5 = 1,57$

Таким чином, перевищення Номінальної заробітної плати в промисловості і в освіті показує зростання реальної заробітної плати відповідно в 1,48 та 1,57 разів.

### **Висновок до розділу 1**

В першому розділу розглянуто теоретичні питання організації і розрахунків з персоналом на підприємстві. В результаті дослідження було встановлено, що існують різні форми та методи розрахунків з персоналом підприємства. Разом з тим визначено, що основною формою розрахунків на даному етапі є заробітна плата, Тому в роботі розглянути різні підходи до поняття заробітної плати. Разом з тим, в сучасних умовах кінцеві результати діяльності підприємства впливають на розмір змінної частини заробітної плати.

В роботі розглянуто різні форми і системи заробітної плати, функції заробітної плати і принципи її організації та організація аналітичного і синтетичного обліку операції зі заробітною плати.

Кожне підприємство надає звітність про використання заробітної плати і використання часу праці в статистичні органи. Статистична звітність з праці включає в себе звіти за формою № 1-ПВ (місячна, квартальна) «Звіт із праці». Розглянуто питання оподаткування ПДФО, військовий збір і індексації оплати праці для визначення реальної оплати праці

## **2. ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

### **2.1. Техніко-економічна характеристика ПП ФІРМА «ГАРМАШ»**

Приватне підприємство ФІРМА «ГАРМАШ» (скорочено - ПП ФІРМА «ГАРМАШ») зареєстровано 01.09.1997 р. Знаходиться за адресою: Одеська обл., Лиманський район, с. Олександрівка, вул. Центральна, буд 8а

Код ЄДРПОУ 25036281

Генеральний директор - Гарбуз Наталя Анатоліївна

Призначення підприємства: «ВИРОБНИЦТВО М'ЯСНИХ ПРОДУКТІВ».

ПП ФІРМА «ГАРМАШ» сьогодні - це сучасне, стабільне, відоме на ринку м'ясопродуктів підприємство, яке активно розвивається, гарантує високу якість своєї продукції. Підприємство з новітнім технологічним устаткуванням і прогресивними технологіями, лідер на ринку Одеси і Одеської області у виробництві ковбасних виробів, пельменів і напівфабрикатів. До складу фірми входять Олександрівський та Біляївський м'ясопереробні підприємства.

Основним видом діяльності підприємства є виробництво м'ясних продуктів - від сирокочених ковбас і делікатесів до варених ковбас і напівфабрикатів. Широкий асортимент продукції (більше 120 найменувань м'ясних продуктів) дозволяє задовольнити найвишуканіше смаки і потреби замовників. На сучасному етапі підприємство виробляє копченості, ковбаси сирокочені і варені, сардельки, сосиски, пельмені зі свинини та яловичини, фірмову продукцію з курячого м'яса.

Фірма оснащена європейським обладнанням провідних виробників: Schaller, Handman, Mauer та інше. Сучасне пакувальне обладнання - Variovac, Crioovac, Рерак - дає можливість здійснювати упаковку продукції під вакуумом і в модифікованому газовому середовищі, що збільшує терміни зберігання і чудово зберігає смакові якості продукту. Фірма постійно модернізує виробничі потужності. На підприємстві вироблений ефективний механізм поставок продукції в магазини міста і області. Система збуту передбачає доставку товару зі складу підприємства до торгової точки за допомогою власного

транспортного парку автомашин. Всі машини оснащені сучасним холодильним обладнанням, що дозволяє забезпечити збереження продукту при необхідних умовах на всьому шляху прямування.

Сировина і матеріали для виробництва продукції в основному використовуються вітчизняні, окремий ряд сировини купують зі Польщі, Аргентини, Бразилії.

Технології і рецептури, що використовуються, ґрунтуються на ОСТ ах, ТУ і технологічних документах, спеціально розроблених для підприємства. Фірма весь час розвивається. Технологи підприємства постійно працюють над створенням нових продуктів з урахуванням сучасних вимог і тенденцій ринку та купувальної спроможності покупців.

Особлива увага приділяється контролю якості продукції, який здійснюється на всіх етапах виробництва. ПП ФІРМА «ГАРМАШ» випускає продукцію різних цінових категорій. Наявність у портфелі підприємства продукції, різної за своєю спрямованістю, дозволяє задовольняти потреби різних верств населення, приділяти увагу сучасним тенденціям і трендам, постійно збільшувати покриття ринку. З метою просування продукту і забезпечення його впізнаної фірма регулярно проводить різні акції, дегустації, здійснює різні маркетингові заходи, що позитивно впливає на продажі, підтримує імідж ФІРМИ як впевненого і стабільного підприємства.

Основними клієнтами є ТАВРІЯ-В, FOZZY GROUP, METRO CASH&CARRY, АШАН, КОПІЙКА. Контроль якості – внутрішній, Сертифікат відповідності ISO 9000/9001/9004/19011: 2000 НАССР. Серед сертифікатів і ліцензій є: «Лідери 21-ого століття», «Золотий ягуар», «Вища проба», «Найкращі підприємства України» та інші.

Основні показники діяльності ПП ФІРМА «ГАРМАШ» за 2022-2023 роки наведено в Додатку Б.

У 2023 році порівняно з 2022 роком обсяг продукції в натуральному вираженні зменшився на 19,57%, що дорівнює зменшенню на 124,5 тонн. В діючих цінах обсяг виробленої продукції також зменшився на 15,15 %, що дорівнює 13358 тис.грн

При зростанні середньої ціни в звітному році, значно зросла вартість в порівняних цінах попереднього року на 18301 тис. грн, або на 19,57 %. Чистий дохід від реалізації продукції в 2023 році збільшився порівняно з 2022 роком на 5577 тис. грн. або на 6,26%. Разом з тим, вартість реалізованої продукції більше ніж вартість виробленої продукції у 2023 року в діючих цінах. Чистий дохід збільшився на 6,26 %, тоді як вартість виробництва продукції в діючих цінах зменшилась на 15,15 %. Це сталося за рахунок зростання середньої ціни на реалізовану продукцію. У 2023 році порівняно з 2022 роком обсяг продукції в натуральному вираженні зменшився на 19,57%, що дорівнює зменшенню на 124,5 тонн. В діючих цінах обсяг виробленої продукції також зменшився на 15,15 %, що дорівнює 13358 тис.грн

Чистий дохід від реалізації продукції в 2023 році збільшився порівняно з 2022 роком на 5577 тис. грн. або на 6,26%. Разом з тим, вартість реалізованої продукції більше ніж вартість виробленої продукції у 2023 року в діючих цінах. Чистий дохід збільшився на 6,26 %, тоді як вартість виробництва продукції в діючих цінах зменшилась на 15,15 %. Це сталося за рахунок зростання середньої ціни на реалізовану продукцію

Собівартість реалізованої продукції зросла на 5,6 %, що спричинило зниження витрат на 1 грн. на 0,46 копійок або на 5,6 %. У 2023 році фінансовий результат від операційної діяльності позитивний, збільшення стало на 156 тис.грн, або на 32,6 %. Також отримано чистого прибутку відповідно у 2023 році 61 тис.грн. Фонд оплати праці збільшився несуттєво, на 264 тис.грн., що часткове дало можливість збільшити середню заробітну плату з метою зниження впливу інфляції на 5.17 5 або на 400 грн в місяць

## 2.2 Загальний аналіз фінансового стану підприємства

Фінансовий стан підприємства - це комплексне поняття, яке є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства, визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів. В процесі аналізу вирішують наступну систему показників і методів дослідження:

- дослідження загального фінансового стану підприємства;
- аналіз фінансової стійкості підприємства;
- аналіз ліквідності та платоспроможності підприємства;
- аналіз фінансових результатів діяльності підприємства;
- аналіз ділової активності підприємства;
- аналіз ймовірності банкрутства підприємства;
- визначення напрямків удосконалення діяльності підприємства, спрямовані на підвищення результативності його діяльності.

Для проведення фінансового аналізу підприємства використані наступні методи:

- порівняння, коли фінансові показники звітної періоду порівнюються або з плановими, або з показниками за попередній період (базисними).
- групування, коли показники групуються та зводяться в таблиці. Це дає можливість для проведення аналітичних розрахунків, виявлення тенденцій розвитку окремих явищ і їхнього взаємозв'язку, факторів, що впливають на зміну показників.

ланцюгових підстановок – заміна окремого звітної показника базисним. При цьому всі інші показники залишаються незмінними. Цей метод дозволяє визначити вплив окремих факторів на сукупний фінансовий показник. Загальний аналіз фінансового стану підприємства здійснюють 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».

Проведення аналізу починається з визначення валюти балансу. Аналіз динаміки валюти балансу підприємства здійснюється на підставі даних форми №1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» за допомогою табл. 2.2.

Таблиця 2.2 – Аналіз динаміки валюти балансу

Показники	На початок року	На кінець року	% зміни
Валюта балансу, тис.грн.:			
- попереднього року	117550	130698	1,1118
- звітнього року	130698	1040224	1,0728

Аналіз динаміки валюти балансу показав, що за два роки валюта балансу збільшилась в загальному обсязі на 23,55% ( $140224 / 130698 * 100 \% = 7,29 \%$ ). В 2023 році темпи зростання нижче, ніж в 2022 році ( $1,0728 / 1,1118 = 0,9649$ ). Тому, х точці зору розвитку підприємства, це є негативний показник.

Для більш глибокого виявлення якості динаміки валюти балансу необхідно провести поглиблений аналіз динаміки валюти балансу на підставі даних форм №1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» та №2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» за допомогою табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Поглиблений аналіз динаміки валюти балансу

Показники	2022 рік	2023 рік	Коефіцієнт зміни
1. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	89057	94634	1,0625
2. Фінансовий результат до оподаткування, тис.грн	478	552	1,1548
3. Валюта балансу, тис.грн.:			
- на початок року	117550	130698	1,1118
- на кінець року	130698	140224	1,073
4. Середнє річне значення валюти балансу, тис.грн.	124124	135461	1,0913

На підставі даних попередніх таблиць про динаміку фінансових результатів, динаміку валюти балансу, ми бачимо, що всі коефіцієнти зміни значень формування валюти балансу в 2023 році в порівнянні з 2022 роком мають значення більше одиниці, що характеризує позитивну тенденцію розвитку підприємства. Збільшилось середнє значення валюти балансу на 9,13%, фінансовий результат до оподаткування зріс на 15,48 %, що свідчить про розширення підприємством його діяльності та ефективне вкладення

грошових коштів у формування активів підприємства. Таким чином, зміни валюти балансу в звітному році порівняно з попереднім можна охарактеризувати, як позитивні.

Аналіз складу, структури та динаміки активів підприємства здійснюють за даними форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» за допомогою аналітичної табл. 2.4.

Таблиця 2.4 – Аналіз складу, структури та динаміки активів підприємства

Показники	Код рядка	2022 рік	2023 рік	Відхилення	
				абс.	%
Всього активів, тис. грн.	1300	130698	140224	9526	7,29
1. Необоротні активи, тис. грн.	1095	38300	34831	-3469	-9,06
– в % до активів		29,30	24,83	4,47	*
2. Оборотні активи, тис. грн.	1195	92398	105393	12995	14,06
– в % до активів		70,70	75,17	4,47	*
2.1. Запаси, тис. грн.	1100	14975	11633	-3342	-22,32
– в % до активів		11,46	8,90	-2,56	*
2.2. Кошти в розрахунках, тис. грн.	1120÷1155	455	413	-42	-9,23
– в % до активів		0,348	0,294	0,054	*
2.3. Грошові кошти та їх еквіваленти, тис. грн.	1160, 1165	102	113	11	10,78
– в % до активів		0,15	0,08	-0,07	*
2.4. Інші оборотні активи, тис. грн.	1170, 1190	61390	80936	19546	31,84
– в % до активів		46,97	57,72	10,75	*
– у тому числі витрати майбутніх періодів, тис. грн.	1170	-	-	-	-
– в % до активів					x

Аналіз складу активів підприємства, наданих в таблиці 2.3 показав, що необоротні активи в загальній вартості активів складають 29,3 % та 24,83 % відповідно в 2022 та 2023 роках в структурі, тоді як оборотні активи складають 70,7 % та 75,17 % відповідно.

Найбільшу частину в структурі оборотних активів складають інші оборотні активи –46,97% в 2022 та 57,72 в 2023 роках відповідно, Хоча у вартісному вираженні їхня сума збільшилася на 19546 тис. грн. або на 31,84%.

Частка запасів становить відповідно 11,46%, та 8,90% при збільшенні на 19546 тис. грн. або на 31,84%.

Аналіз складу, структури та динаміки оборотних активів підприємства здійснюється за даними форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» за допомогою табл. 2.5.

Таблиця 2.5 – Аналіз складу, структури та динаміки оборотних активів

Показники	Код рядка	Абсолютна величина		Питома вага, %		Відхилення			
		на початок звітнього року	на кінець звітнього року	на початок звітнього року	на кінець звітнього року	абсолютне	питомої ваги	в % до величини на початок звітнього року	в % до величини зміни оборотних активів
Оборотні активи всього, тис. грн., в тому числі:	1195	92398	105390	100	100	12992	x	14,06	100,00
– запаси	1100, 1110	14975	11633	16,21	11,04	-3342	-5,17	-22,32	-25,70
– дебіторська заборгованість	1120÷ 1155	15931	12708	17,24	12,06	-3223	-5,18	8,66	-24,80
– грошові кошти та поточні фінансові інвестиції	1160, 1165	102	113	0,11	0,11	2	0	1,91	0,02
– інші оборотні активи	1170, 1190	61390	80936	66,44	76,79	19546	10,35	31,84	150,48

З табл.2.5 видно, що в звітному році порівняно з попереднім роком оборотні активи підприємства збільшились на 1292 тис.грн або на 14,06%. Це відбулось за рахунок зменшення запасів на 3342 тис.грн. або на 22,32 %, дебіторської заборгованості - на 3223 тис.грн або на 8,66 %, але зростання інших оборотних активів - на 19546 тис.грн або на 31,84% та грошових коштів та поточних фінансових інвестицій - на 2 тис.грн. або на 1,91 %.

В структурі оборотних активів протягом обох років найбільшу питому вагу займали інші оборотні активи на початок звітнього року та 66,44% на кінець звітнього року відповідно -76,79 % Друге місце посідають дебіторська заборгованість – 17,24 % та 12,06 % відповідно; питома вага запасів становить 16,21 та 11,046,21% відповідно. Грошові кошти та поточні фінансові

інвестиції становлять зовсім незначну питому вагу протягом обох років-0,11 %

Аналіз структури розміщення оборотного капіталу (оборотних коштів) підприємства за сферами розміщення його окремих елементів здійснюється за на підставі даних форм №1«Баланс (Звіт про фінансовий стан)» та №5 «Примітки до річної фінансової звітності» за допомогою табл. 2.6.

Таблиця 2.6 – Аналіз структури розміщення оборотного капіталу  
(оборотних коштів) підприємств

Показники	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	абс.	%	за структ урою
1. Сфера виробництва в тому числі:	13255	14,35	11633	11,04	-1622	-12,23	-3,31
– виробничі запаси	13255	14,35	7803	7,40	-5452	-41,41	-6,95
– незавершене виробництво	0	0	0	0	0	0	0
– поточні біологічні активи	0	0	0	0	0	0	0
– витрати майбутніх періодів	0	0	0	0	0	0	0
2. Сфера обігу в тому числі:	79143	85,65	93760	88,96	14716	18,59	3,31
– готова продукція	1720	1,86	3830	3,63	2110	6,39	1,77
– грошові кошти	102	0,11	113	0,11	0,11	0	0
– дебіторська заборгованість	15931	17,24	12708	12,06	-3223	-20,23	-5,18
– товари*	0	0,00	0		0		0
– інші**	61390	66,44	80939	76,79	19549	31,84	10,36
Всього оборотний капітал	92398	100	105393	100	12995	14,06	*

З табл. 2.6 видно, що в звітному році порівняно з попереднім загальна величина оборотного капіталу підприємства збільшилась на 12995 тис.грн. або на 14,06%. Це відбулось за рахунок збільшення капіталу, розміщеного в сфері обігу на 14716 тис.грн або на 18,59% та сфері виробництва на 1622 тис.грн. або на 12,23%.

В структурі оборотного капіталу попереднього року найбільшу питому вагу займає капітал, розміщений у сфері обігу –88,96%, питома вага капіталу, розміщеного в сфері виробництва склала 11,04%. В звітному році відбулись деякі зміни в структурі оборотного капіталу: збільшилась питома вага капіталу, розміщеного в сфері виробництва та відповідно зменшилась питома вага капіталу, розміщеного в сфері обігу майже на 6% пункти. Аналіз використання оборотного капіталу підприємства здійснюється на підставі даних форм №1

«Баланс (Звіт про фінансовий стан)» та №2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» за допомогою табл. 2.7.

Таблиця 2.7 – Аналіз використання оборотних коштів

Показники	Код рядка (алгоритм розрахунку)	Поперед- ній рік	Звітний рік	Відхилення	
				абс.	%
1. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	Ф № 2 р. 2000	89057	94634	5577	6,26
2. Середньорічні залишки оборотних коштів, тис. грн., в т.ч.	Ф № 1 р. 1195	86668,5	90676	4013	4,63
2.1. Запаси*	Ф № 1 р.1100,1110	12345	13304	959	7,77
2.2. Кошти в розрахунках*	Ф № 1 р.1125÷1155	15296,5	14319	-977,5	-6,39
2.3. Грошові кошти та поточні фінансові інвестиції*	Ф № 1 р.1160, 1165	68,5	108	39,5	57,7
2.4. Інші оборотні активи*	Ф № 1 р.1170, 1190	58958,5	71163	12204,5	20,70
3. Кількість днів в періоді	x	360	360	0	0,00
4. Одноденна виручка, тис. грн.	р. 1 : р. 3	247,4	262,9	15,5	6,27
5. Потреба в оборотних коштів одного дня, тис. грн.	р. 2 : р. 3	240,7	251,9	11,2	4,65
6. Кредиторська заборгованість, тис. грн.	Ф № 1 р.1615	9124,5	8724,5	-400	-4,38
7. Коефіцієнт оборотності	р.1 : р.2	1,027	1,044	0,017	1,66
8. Коефіцієнт завантаженості	р.2 : р. 1	0,973	0,958	-0,015	-1,54
9. Тривалість 1 обороту, днів, в т.ч.	р.3 : р.7 або р.2 : р.4	49,9	50,6	0,7	1,41
9.1. В запасах	р.2.1 : р.4	61,8	54,5	-7,4	-11,91
9.2. В коштах в розрахунках	р.2.2 : р.4	0,3	0,4	0,1	48,37
9.3. В грошових коштах	р.2.3 : р.4	238,3	270,7	32,4	13,58
9.4. В інших оборотних коштах	р.2.4 : р.4	49,9	50,6	0,7	1,41
10. Економія (надлишок) оборотних коштів, тис. грн.	по р.9 · р.5	x	-1468,7	x	x
11. Кредиторська заборгованість,	р.10 ± р.6	x	7655,8	x	x

З табл. 2.7, видно, що ефективність використання оборотних коштів підприємства в звітному році порівняно з попереднім декілька поліпшилася, про що свідчить збільшення коефіцієнту оборотності на 0,1 обороти, зменшення коефіцієнту завантаженості на 0,1 та зменшення тривалості одного обороту оборотних коштів на 46,7 днів (за рахунок зменшення: часу перебування коштів в запасах – на 11,5 днів, коштів в розрахунках – на 12,4

дня, в інших оборотних коштах – на 22,6 дня). Це призвело до економії суми оборотних коштів у розмірі 1468,7 тис. грн. Якщо оборотні кошти використовувались би на рівні попереднього року, то кредиторська заборгованість склала б 7655,8 тис. грн.

Аналіз складу, структури та динаміки дебіторської заборгованості підприємства здійснюється підставі даних форми №1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» за допомогою табл. 2.8.

З табл. 2.8 видно, що дебіторська заборгованість на кінець звітного року порівняно з початком року збільшилася на 1269 тис. грн. або на 8,66%. Це відбулось за рахунок збільшення дебіторської заборгованості за товари, роботи, послуги - на 1239 тис. грн. або на 8,70%; дебіторської заборгованості за розрахунками - на 30 тис. грн. або на 7,06%.

Таблиця 2.8 – Аналіз складу, структури та динаміки дебіторської заборгованості

Показники	Код рядка	Абсолютна величина		Питома вага, %		Відхилення			
		на початок звітного року	на кінець звітного року	на початок звітного року	на кінець звітного року	абсолютне	питомої ваги	в % до початку року	в % до зміни дебіторської заборгованості
Дебіторська заборгованість всього:	1125÷ 1155	14662	15931	100	100	1269	x	8,66	100
1.1. Дебіторська заборгованість за товари,	1120, 1125	14237	15476	97,1	97,14	1239	0,04	8,70	97,64
1.2. Дебіторська заборгованість за розрахунками **: – з бюджетом,	1130÷ 1145	425	455	2,90	2,86	30	-0,04	7,06	2,36
	1135	425	455	2,90	2,86	30	-0,04	7,06	2,36

В структурі дебіторської заборгованості на початок звітного року найбільшу питому вагу займає заборгованість за товари, роботи, послуги -

97,1%, відповідно, за розрахунками – 2,90%. На кінець звітнього року змін в структурі дебіторської заборгованості майже не відбулося.

Аналіз дебіторської заборгованості підприємства за строками непогашення здійснюється за даними форми № 5 «Примітки до річної фінансової звітності» за допомогою табл. 2.9.

Таблиця 2.9 – Аналіз дебіторської заборгованості підприємства за строками непогашення

Показники		Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги		Інша поточна дебіторська заборгованість		Відхилення	
		тис. грн.	%	тис. грн.	%	абс.	%
Попередній рік	Всього, в тому числі:	14237	100,0	-	-	x	x
	– до 12 місяців	-	-	-	-	x	x
	– від 12 до 18 місяців	14237	100,0	-	-	x	x
	– від 18 до 36 місяців	-	-	-	-	x	x
Звітний рік	Всього, в тому числі:	15476	100,0	-	-	1239	8,70
	– до 12 місяців	-	-	-	-	-	-
	– від 12 до 18 місяців	15476	100,0	-	-	1239	8,70
	– від 18 до 36 місяців	-	-	-	-	-	-

З табл. 2.9 видно, що як в попередньому, так і в звітному році частка дебіторської заборгованості за товари, роботи, послуги, що погашається у термін – від 12 до 18 місяців - складає 100 %.

Аналіз складу та динаміки джерел формування активів підприємства здійснюється за даними форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» за допомогою табл. 2.10.

З табл. 2.10 видно, що в звітному році порівняно з попереднім джерела формування активів підприємства збільшилися на 13148 тис. грн. або на 11,19%. Це відбулось за рахунок збільшення: власного капіталу – на 14459 тис. грн. або на 15,23%. Поточні зобов'язання і забезпечення зменшилися на 1311 тис. грн. або 5,8%.

Таблиця 2.10 – Аналіз складу та динаміки джерел формування активів підприємства

Показники	Код рядка	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення	
				абс.	%
Всього джерел формування активів, тис. грн.	1900	117550	130698	13148	11,19
1. Власний капітал, тис. грн. – в % до усіх джерел	1495	94953 80,78	109412 83,71	14459 2,94	15,23 х
1.1. Наявність власних оборотних коштів, тис. грн. – в % до усіх джерел	1495 – 1095 або 1495 + 1595 – 1095	58342 49,63	71112 54,41	12770 4,78	21,89 х
2. Довгострокові зобов'язання і забезпечення, тис. грн. – в % до усіх джерел	1595	0 0	0 0	0 0	0 х
2.1. Довгострокові зобов'язання, тис. грн. – в % до усіх джерел	1500÷1515	0 0	0 0	0 0	0 х
2.2. Довгострокові забезпечення, тис. грн. – в % до усіх джерел	1520, 1525	0 0	0 0	0 0	0 х
3. Поточні зобов'язання і забезпечення, тис. грн. – в % до усіх джерел	1695	22597 19,22	21286 16,29	-1311 -2,94	-5,80 х
3.1. Короткострокові зобов'язання, тис. грн. – в % до усіх джерел	1600, 1610	12000 10,21	10800 8,26	-1200 -1,95	-10,00 х
–в тому числі короткострокові кредити банків, тис. грн. – в % до усіх джерел	1600	12000 10,21	10800 8,26	-1200 -1,95	-10,00 х
3.2. Кредиторська заборгованість, тис. грн. – в % до усіх джерел	1605, 1615÷1645	0 0	0 0	0 0	0 х
3.3. Поточні забезпечення, тис. грн. – в % до усіх джерел	1660	0 0	0 0	0 0	0 х
3.4. Інші поточні зобов'язання – в % до усіх джерел	1665,1690	293 0,25	34 0,03	-259 -0,22	-88,40 х
4. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття, тис.грн. – в % до усіх джерел	1700	0 0	0 0	0 0	0 х

В структурі джерел формування активів підприємства в попередньому році найбільшу питому вагу займав власний капітал – 83,71%, питома вага поточних зобов'язань і забезпечень склала 16,29%. В звітному році відбулись деякі зміни в структурі джерел формування активів підприємства: збільшилась

питома вага власного капіталу на 2,94%, і відповідно зменшилася питома вага поточних зобов'язань і забезпечень.

Аналіз складу, структури та динаміки власного капіталу підприємства здійснюється за даними форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» за допомогою табл. 2.11.

Таблиця 2.11 – Аналіз складу, структури та динаміки власного капіталу підприємства

Показники	Код рядка	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення	
				абс.	%
Власний капітал всього, тис. грн., в тому числі:	1495	94953	109412	14459	15,23
1. Зареєстрований (пайовий) капітал, тис. грн.	1400	160000	160000	0	0
– в % до власного капіталу		168,50	146,24	-22,27	x
2. Капітал у дооцінках, тис. грн.	1405			0	x
– в % до власного капіталу		0	0	0	
3. Додатковий капітал, тис. грн.	1410			0	x
– в % до власного капіталу		0	0	0	
4. Резервний капітал, тис. грн.	1415			0	x
– в % до власного капіталу		0	0	0	
6. Нерозподілений прибуток (непокритий збиток), тис. грн.	1420	-8406	-8014	392	-4,66
– в % до власного капіталу					
7. Неоплачений капітал, тис. грн.	1425			0	x
– в % до власного капіталу					
8. Вилучений капітал, тис. грн.	1430	-56641	-42574	14067	-24,84
– в % до власного капіталу				0	x

З табл. 2.11 видно, що власний капітал підприємства в звітному році порівняно з попереднім збільшився на 14459 тис. грн. або на 15,23%. Це відбулось за рахунок зменшення вилученого капіталу на 14067 тис. грн. або на 24,84%, а також за рахунок зменшення непокритого збитку на 392 тис. грн або на 4,66%.

Сума зареєстрованого (пайового) капіталу протягом обох років не змінювалася і складала 160 млн.грн.

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. 2.12.

Таблиця 2.12 – Аналіз рентабельності капіталу підприємства

Показники	Код рядка	Попередній рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
1. Чистий прибуток (збиток) підприємства, тис. грн.	Ф № 2 р. 2350 (2355)	392		-261
2. Середня річна сума капіталу підприємства, тис. грн.*, в тому числі:	Ф № 1 р. 1300	111667		12457
– основного капіталу*	Ф № 1, р. 1095	36338		1117,5
– оборотного капіталу*	Ф № 1 р.1195	75329		11339,5
в тому числі – власного оборотного капіталу*	Ф № 1 р.1495 – р.1095	54354,5		10372,5
3. Рентабельність капіталу, %		0,35		-0,25
4. Рентабельність основного капіталу, %		1,08		-0,73
5. Рентабельність оборотного капіталу, %		0,52		-0,37
6. Рентабельність власного оборотного капіталу, %		0,72		-0,52

Розрахунки, наведені в табл. 2.12 показують, що в звітному році порівняно із попереднім роком всі показники рентабельності капіталу підприємства зменшилися:

– всього капіталу – на 0,25% п., за рахунок зменшення чистого прибутку на 261 тис.грн. та збільшення середньорічної суми капіталу на 12457 тис. грн.;

– основного капіталу – на 0,73% п. за рахунок зменшення чистого прибутку на 261 тис. грн. та збільшення середньорічної суми основного капіталу на 1117,5 тис. грн.;

– основного капіталу – на 0,73% п. за рахунок зменшення чистого прибутку на 261 тис. грн. та збільшення середньорічної суми основного капіталу на 1117,5 тис. грн.;

– оборотного капіталу – на 0,37% п. за рахунок зменшення чистого прибутку на 261 тис. грн. та збільшення середньорічної суми оборотного капіталу на 11339,5 тис. грн.;

– власного оборотного капіталу – на 0,52% п. за рахунок зменшення чистого прибутку на 261 тис. грн. та збільшення середньорічної суми власного оборотного капіталу на 10372,5 тис. грн.

Ці зміни негативно характеризують ефективність використання капіталу на підприємстві.

Аналіз складу, структури та динаміки кредиторської заборгованості підприємства здійснюється за даними форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» за допомогою табл. 2.13.

Таблиця 2.13 – Аналіз складу, структури та динаміки кредиторської заборгованості

Показники	Код рядка	Абсолютна величина		Питома вага, %		Відхилення			
		на початок звітного року	на кінець звітного року	на початок звітного року	на кінець звітного року	абсолютне	питомі ваги	в % до величини на початок звітного року	в % до величини зміни кредиторської заборгованості
Кредиторська заборгованість всього, в тому числі:	1605÷1645, 1690	10597	10486	100	100	-111	x	-1,05	100
1.1. Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги*	1605, 1615	9111	9138	85,98	87,14	27	1,17	0,30	-24,32
1.2.Кредиторська заборгованість за розрахунками**:	1610, 1620÷1645	1193	1314	11,26	12,53	121	1,27	10,14	-109,01
довгостроковими зобов'язаннями – з бюджетом, податку на прибуток – зі страхування – з оплати праці – за одержаними авансами – з розрахунками з учасниками – із внутрішніх розрахунків	1610	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0
	1620	495	804	4,67	7,67	309	3,00	62,42	-278,38
	1621	0	0	0,00	0,00				
	1625	225	108	2,12	1,03	-117	-1,09	-52,00	105,41
	1630	473	402	4,46	3,83	-71	-0,63	-15,01	63,96
	1635	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0
	1640	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0
1645	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	
1.3. Інші поточні зобов'язання	1690	293	34	2,76	0,32	-259	-2,44	-88,40	233,33

З табл. 2.13 видно, що кредиторська заборгованість на кінець звітного року порівняно з початком зменшилася на 111 тис. грн. або на 1,05%. Це

відбулось за рахунок зменшення кредиторської заборгованості за розрахунками, зокрема зі страхування – на 117 тис. грн. або на 52,0%; з оплати праці – на 71 тис. грн або на 15,01%, а також відбулось зменшення кредиторської заборгованості по іншим поточним зобов'язанням – на 259 тис. грн або на 88,40%

В структурі кредиторської заборгованості як на початок, так і на кінець звітнього року найбільшу питому вагу займала заборгованість за товари, роботи, послуги – 85,98% та 87,14% відповідно.

Порівняльний аналіз дебіторської та кредиторської заборгованості підприємства можна виконати за на підставі даних форм №1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» та №5 «Примітки до річної фінансової звітності» за допомогою табл. 2.14 .

Таблиця 2.14 – Порівняльний аналіз дебіторської та кредиторської заборгованості підприємства

Показники	Дебіторська заборгованість, тис. грн.	Кредиторська заборгованість, тис. грн.	Перевищення заборгованості	
			дебіторської	кредиторської
1. Заборгованість за товари, роботи, послуги, тис. грн.	15476	9138	6338	-
2. За розрахунками*:	455	1314	-	859
– з бюджетом,	455	804	-	349
– у т.ч. з податку на прибуток	0	0	-	-
– за виданими авансами	0		-	-
– зі страхування		108	-	108
– з оплати праці		402	-	402
– за одержаними (отриманими) авансами	0	0	-	-
– за розрахунками з учасниками		0	-	-
– із внутрішніх розрахунків	0	0	-	-
3. Інші види заборгованості	0		-	-
Всього	15931	10452	5479	-

З табл. 2.14 видно, що на кінець попереднього року сталося перевищення дебіторської заборгованості над кредиторською на 5479 тис. грн. Це відбулось за рахунок перевищення дебіторської заборгованості за товари, роботи, послуги на 6338 тис. грн. За розрахунками - спостерігається перевищення кредиторської заборгованості на 859 тис. грн

### 2.3 Аналіз фінансової стійкості, ліквідності та платоспроможності підприємства

Аналіз фінансової стійкості, ліквідності та платоспроможності підприємства здійснюють за допомогою даних форми №1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)».

Аналіз фінансової стійкості підприємства за узагальнюючими показниками здійснюється за даними форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» за допомогою табл. 2.15.

Таблиця 2.15 – Аналіз фінансової стійкості підприємства за узагальнюючими показниками

Показники	Сума, тис.грн.		
	на початок попереднього року	на кінець попереднього року	на кінець звітного року
1. Власний капітал (1495)	86432	94953	109412
2. Необоротні активи (1095)	36065	36611	38300
3. Наявність власних оборотних коштів (1495-1095)	50367	58342	71112
4. Короткострокові кредити банків (1600)	11992	12000	10800
5. Загальна величина джерел формування запасів (ряд. 3 + ряд. 4)	62359	70342	81912
6. Запаси (1100)	13605	9715	14975
7. Надлишок (+) або нестача (-) власних оборотних коштів (ряд. 3 – ряд 6)	36762	48627	56137
8. Надлишок (+) або нестача (-) загальної величини джерел формування запасів (ряд. 5 – ряд. 6)	48754	60627	66937
9. Джерела, що послаблюють фінансову напругу (р. 1615)	6422	9111	9138
10. Тип фінансової ситуації на підприємстві	Абс.стійка	Абс.стійка	Абс.стійка

Дані розрахунків, які наведені в табл. 2.15, показують, що фінансова ситуація на підприємстві протягом трьох періодів є абсолютно стійкою, тому що власних оборотних коштів достатньо для покриття запасів, що позитивно характеризує діяльність підприємства.

Аналіз фінансової стійкості підприємства за частковими показниками здійснюється за даними форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» за допомогою табл. 2.16.

Таблиця 2.16 – Аналіз фінансової стійкості підприємства  
за частковими показниками

Показники	Алгоритм розрахунку за кодом рядка	На початок попереднього року	На кінець Попереднього року	На кінець звітнього року	Нормативне значення
1. Коефіцієнт автономії (К <sub>авт</sub> )	1495	0,817	0,808	0,837	більше 0,5
	1900				
2. Коефіцієнт співвідношення залучених та власних коштів (К <sub>ф</sub> )	1595+1695+ +1700	0,224	0,238	0,195	менше 1,0
	1495				
3. Наявність власних оборотних коштів (ОК <sub>вл</sub> )	1495 – 1095 або 1495 + 1595 – 1095	50367	58342	71112	збільшення
4. Коефіцієнт маневреності власного капіталу (К <sub>ман</sub> )	1495 – 1095	0,583	0,614	0,650	0,4...0,6
	1495				
5. Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами (К <sub>з</sub> )	1495 – 1095	0,722	0,721	0,770	0,1
	1195+1200				

Як видно з табл. 2.16, коефіцієнт автономії впродовж двох років знаходиться в межах норми, що свідчить про стабільність та фінансову незалежність підприємства від зовнішніх кредиторів. Коефіцієнт співвідношення залучених та власних коштів також знаходиться в межах норми та показує, що підприємство протягом трьох періодів на 1 грн. власного капіталу залучало в середньому близько 0,2 грн., що позитивно характеризує діяльність підприємства. Підприємство має власні оборотні кошти, величина яких збільшується протягом трьох періодів – з 50367 тис. грн до 58342 тис. грн та 71112 тис. грн відповідно. Це викликало збільшення значення коефіцієнта маневреності власного капіталу, його величина знаходиться в межах норми, що позитивно характеризує діяльність підприємства. Значення коефіцієнта забезпеченості оборотних коштів власними оборотними коштами має стабільну величину впродовж двох років. Таким чином, аналіз показників фінансової стійкості підприємства дозволяє зробити висновок про ефективне вкладення грошових коштів в діяльність підприємства та фінансову стабільність функціонування підприємства на ринку.

Аналіз ліквідності балансу здійснюється за даними форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» допомогою табл. 2.17.

Таблиця 2.17 – Розрахунок абсолютних показників для аналізу ліквідності балансу звітного року

Показники активу балансу	Сума, тис.грн.		Показники пасиву балансу	Сума, тис.грн.		Платіжний результат, тис.грн.	
	на початок року	на кінець року		на початок року	на кінець року	на початок року	на кінець року
$A_1$ – Найбільш ліквідні активи (1160+1165)	35	102	$P_1$ – Найбільш термінові зобов'язання (1605+1615÷1660+1690+1700)	10597	10486	-10562	-10384
$A_2$ – Активи, які можна реалізувати швидко (1120÷1155+1190)	71189	77321	$P_2$ – Короткострокові пасиви (1600+1610)	12000	10800	59189	66521
$A_3$ – Активи, які можна реалізувати повільно (1100+1110+1170+1200)	9715	14975	$P_3$ – Довгострокові пасиви (1500÷1520)	0	0	9715	14975
$A_4$ – Активи, реалізація яких пов'язана з труднощами (1095)	36611	38300	$P_4$ – Постійні пасиви (1495+1665+1525+1526)	94953	109412	-58342	-71112
<b>Баланс</b>	<b>117550</b>	<b>130698</b>	<b>Баланс</b>	<b>117550</b>	<b>130698</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Баланс вважають абсолютно ліквідним, якщо:

$$A_1 > P_1; A_2 > P_2; A_3 > P_3; A_4 < P_4.$$

При цьому, якщо виконуються перші три обов'язкові умови ліквідності:  $A_1 > P_1; A_2 > P_2; A_3 > P_3$ .

Тобто поточні активи перевищують зовнішні зобов'язання підприємства, то виконується і остання нерівність  $A_4 < P_4$ , яка має балансуєчий характер та підтверджує наявність у суб'єкта господарювання власних оборотних коштів і означає дотримання мінімальної умови фінансової стійкості.

Розрахунок табл. 2.17 показав, що баланс підприємства впродовж досліджуваного періоду є абсолютно ліквідним і виконує всі чотири нерівності:

На початок року			На кінець року		
A1	<	П1	A1	<	П1
A2	>	П2	A	>	П2
A3	>	П3	A3	>	П3
A4	<	П4	A4	<	П4

Тобто, на підприємстві не виконується перша нерівність, тому баланс неможна вважати абсолютно ліквідним

Аналіз ліквідності підприємства за відносними показниками здійснюється за даними форми № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» (або табл.2.17) за допомогою табл. 2.18.

Таблиця 2.18 – Аналіз ліквідності підприємства за відносними показниками

Коефіцієнти ліквідності підприємства	Алгоритм розрахунку за кодом рядка	Норма	Розрахункові значення			Відхилення
			На початок попереднього року	На кінець попереднього року	На кінець звітного року	
а	б	в	1	2	3	3-2
1. Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття)	$\frac{1195+1200}{1695}$	= 2,0	3,582	4,294	5,242	0,948
2. Коефіцієнт швидкої (критичної) ліквідності	$\frac{1195+1200-1100-1110}{1695}$	1,0	3,152	3,637	4,663	1,026
3. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$\frac{1160+1165}{1695}$	> 0,2 [0,25... 0,35]	0,0015	0,0048	0,0056	0,0008

З табл. 2.18 видно, що коефіцієнти поточної і швидкої ліквідності перевищують норму майже вдвічі та більше разів, що позитивно характеризує діяльність підприємства та свідчить про згоду підприємства покрити свої термінові зобов'язання. Але негативним є невідповідність коефіцієнту абсолютною ліквідності нормативному значенню, що свідчить про неможливість погашення підприємством його термінових зобов'язань абсолютно ліквідними активами.

## 2.4. Аналіз фінансових результатів діяльності підприємства

Аналіз фінансових результатів діяльності підприємства здійснюють за допомогою даних форм № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» та №5 «Примітки до річної фінансової звітності».

Аналіз складу, динаміки та структури фінансових результатів діяльності підприємства проводиться на підставі даних форми № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» за допомогою табл. 2.19.

Таблиця 2.19– Аналіз складу, динаміки та структури фінансових результатів діяльності підприємства

Показники	Алгоритм розрахунку за кодом рядка	Попередній рік		Звітний рік		Відхилення	
		тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
1. Фінансовий результат від реалізації продукції	2000-2050-2130-2150	478	228,93	1076	194,92	598	125,1
2. Фінансовий результат від іншої операційної діяльності	2120-2180	0	0	-442	-80,07	-442	-100
3. Фінансовий результат від операційної діяльності	2190 (2195)	478	x	634	x	156	32,63
4. Фінансовий результат від інвестиційної та фінансової діяльності	2200 + 2220 – –2250 –2255	0	0	-82	0	-82	-100
5. Фінансовий результат іншої діяльності	2240 – 2270	0	0	0	0	0	0
6. Фінансовий результат до оподаткування	2290 (2295)	478	100,00	552	100,00	74	15,41

З табл. 2.19 видно, що фінансовий результат від операційної діяльності в звітному році порівняно з попереднім збільшився на 156 тис. грн. або на 32,63%. Це відбулось за рахунок збільшення прибутку від реалізації продукції, та зменшення за рахунок іншої операційної діяльності на 442 тис. грн. Негативний вплив здійснило збільшення збитку фінансових результатів: від фінансової та інвестиційної діяльності на 82 тис. Фінансовий результат від

операційної діяльності як в попередньому так й звітному році формувався за рахунок прибутку від результатів основної діяльності.

Аналіз формування та динаміки фінансового результату від основної операційної діяльності (реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)) проводиться на підставі даних форми № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» за допомогою табл. 2.20.

Таблиця 2.20 – Аналіз формування та динаміки фінансових результатів підприємства від основної операційної діяльності

Показники	Алгоритм розрахунку за кодом рядка	Попередній рік, тис. грн.	Звітний рік, тис. грн.	Відхилення	
				тис. грн.	%
1. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	89057	94634	5577	6,26
2. Собівартість реалізованої продукції	2050	72444	76538	4094	5,65
3. Адміністративні витрати	2130	7411	8406	995	13,42
4. Витрати на збут	2150	8724	8614	-110	-1,26
5. Фінансовий результат від основної операційної діяльності	2000-2050-2130-2150	478	1076	598	125,1

З табл. 2.20 видно, що фінансовий результат від основної операційної діяльності в звітному році порівняно з попереднім роком збільшився на 598 тис. грн. або на 125,1%. Це відбулось за рахунок збільшення чистого доходу на 5577 тис.грн, або на 6,26 % та зменшення витрат на збут на 110 тис.грн, або на 1,26%. витрати, що пов'язані з реалізацією продукції (собівартість реалізованої продукції збільшились меншими темпами ніж чистий дохід– на 5,65 %. адміністративні витрати – зросли на 13,42%.

Аналіз формування, динаміки та структури фінансових результатів від іншої операційної діяльності проводиться даними форми №5 «Примітки до річної фінансової звітності» за допомогою табл.2.21.

Таблиця 2.21 – Детальний аналіз формування, динаміки та структури фінансових результатів від іншої операційної діяльності

Показники	Попередній рік				Звітний рік				Відхилення	
	доходи	витрати	Фінансовий результат		доходи	витрати	Фінансовий результат		абс.	%
			тис. грн.	%			тис. грн.	%		
3. Реалізація інших необоротних активів	0	0	0	0	0	442	-442	0	-442	*
Всього фінансовий результат від іншої операційної діяльності	0	0	0	100	0	442	-442	100	x	x

В звітному році витрат від іншої операційної діяльності збитки склали 442 тис.грн, тоді як у попередньому році таких втрат не було.

Детальний аналіз формування, динаміки та структури фінансових результатів від інвестиційної, фінансової та іншої діяльності проводиться даними форми №5 «Примітки до річної фінансової звітності» за допомогою табл.2.22

Таблиця 2.22 – Детальний аналіз формування, динаміки та структури фінансових результатів від фінансової діяльності

Показники	Попередній рік				Відхилення	
	доходи	витрати	Фінансовий результат		абс.	%
			тис. грн.	%		
1. Дивіденди	0	0	0	0	0	0
2. Проценти	0	410	-410	100,0	410	100,0
3. Фінансова оренда активів	0	0	0	0	0	0
Всього фінансовий результат від фінансової діяльності	0	410	-410	100,0	-410	100,0

В попередньому році витрати від фінансової діяльності склали 410 тис. грн. (виплата процентів). Інших видів діяльності не спостерігалось.

На підприємстві в звітному році ніякої інвестиційної, фінансової та іншої діяльності не здійснювалося згідно звітності.

Аналіз формування чистого прибутку підприємства проводиться на підставі даних форми № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» за допомогою табл. 2.23.

Таблиця 2.23 - Аналіз формування чистого прибутку

Показники	Алгоритм розрахунку за кодом рядка	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення	
				абс.	%
1. Фінансовий результат до оподаткування, тис.грн.	2290 (2295)	478	552	74	13,4
2. Витрати (дохід) з податку на прибуток, тис.грн.	2300	86	99	13	15,1
3. Чистий прибуток, тис.грн.	2290 (2295)– –2300	392	453	61	15,6

З табл. 2.23 видно, що, як в попередньому так і в звітному році підприємство мало чистий прибуток, який збільшився на 61 тис.грн., або 15,6%. Це відбулось за рахунок збільшення фінансового результату до оподаткування на 74 тис.грн. або на 13,4% Такі зміни позитивно характеризують діяльність підприємства.

Аналіз рентабельності виробництва здійснюють за даними форм №1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» та № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» за допомогою табл. 2.24.

Таблиця 2.24 - Аналіз рентабельності виробництва

Показники	Алгоритм розрахунку	Попередній рік	Звітний рік	Абс.відхил.
1. Фінансовий результат до оподаткування, тис.грн.	форма№2 р.2290 (2295)	478	552	74
2. Середня річна вартість основних засобів, тис.грн.	форма№1 р.1011*	86663,5	90676	4012,5
3. Середня річна вартість оборотних коштів, тис.грн.	форма№1 р.1195*	86668,5	98895,5	12227
4. Загальна величина виробничих фондів підприємства, тис. грн..	р. 2 + р. 3	173332	189571,5	16239,5
5. Рентабельність виробництва, %	р.1:р.4·100%	0,28	0,29	0,01

З табл. 2.24 видно, що рентабельність виробництва дуже низька протягом обох років – 0,28% в попередньому році та 0,29% в звітному році, що негативно характеризує ефективність діяльності підприємства.

З використанням ланцюгових прийомів розрахуємо вплив кожного з чинників на рентабельність виробництва.

#### 1. Вплив фінансового результату до оподаткування

Збільшення прибутку до оподаткування в звітному році порівняно з попереднім роком на 74 тис. грн. здійснило позитивний вплив та призвело до збільшення рентабельності виробництва на 0,1 % п.

$$(552/(79707+75329)*100\%) - (478/(79707+75329)*100\%) = 0,31 - 0,21 = 0,13\%$$

## 2. Вплив фінансового результату до оподаткування

Збільшення прибутку до оподаткування в звітному році порівняно з попереднім роком на 74 тис. грн. здійснило позитивний вплив та призвело до збільшення рентабельності виробництва на 0,01 % п.

$$(552/(86663,5+75329)*100\%) - (552/(86663,5+75329)*100\%) = 0,3 - 0,31 = 0,01\%$$

## 3. Вплив середньої річної вартості оборотних коштів

Збільшення середньої річної вартості оборотних коштів на 12227 тис.грн призвело до зменшення рентабельності виробництва на 0,02 % п.

$$(552/(86663,5+86668,5)*100\%) - (552/(86663,5+75329)*100\%) = 0,28 - 0,3 = -0,02\%п$$

$$\text{Балансова перевірка: } 0,13\%п + (-0,01\%п) + (-0,02\%п) = 0,1\%п.$$

## **2.5 Економічний аналіз складу, руху та ефективності використання персоналу підприємства та оплати праці**

Основні завдання, об'єкти та етапи аналізу трудових ресурсів представлені в Додатку В

При аналізі наявного та потенціального кадрового потенціалу вирішуються наступні завдання:

- Визначити ступінь раціональності завдань, спрямованих на підвищення ефективності праці та зниження трудомісткості виробництва;
- Розкрити резерви підвищення ефективності роботи;
- Забезпечити безпеку виробництва;
- Визначити ефективність використання часу;
- Визначити ступінь відповідальності загально-освітнього кваліфікаційного складу працівників вимогам науково-технічного рівня

виробництва та його організації;

- оптимізація співвідношення між продуктивністю праці та її оплатою.

Аналіз забезпечення підприємства трудовими ресурсами здійснюють, використовуючи дані форми №1П-НПП, форми №1-ПВ «Звіт з праці» та форми №3-ПВ «Звіт про використання робочого часу».

Таблиця 2.25 – Аналіз забезпечення підприємства трудовими ресурсами

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення	
			абс.	%
1. Середня облікова кількість штатних працівників облікового складу, осіб <sup>*)</sup>	226	181	-45	-19,91
з них:				
- робітників <sup>**)</sup>	190	149	41	-21,58
- службовців	36	32	-4	-11,11
2. Обсяг продукції в порівнянних оптових цінах, тис .грн.	98935	75968,6	22966,4	-23,22

У звітному році в порівнянні з попереднім середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу зменшилась на 45 осіб або на 19,91%. Це відбулося за рахунок зменшення чисельності робітників на 41 особу або 21,58% та службовців на 4 осіб або 11,11%.

Негативним є скорочення обсягу продукції в порівнянних цінах на 22966,4 тис. грн або 23,22%. Для аналізу руху персоналу на підприємстві складають аналітичну табл. 2.26.

Таблиця 2.26 – Аналіз руху працівників на підприємстві

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення	
			абс.	%
1. Середня облікова кількість штатних працівників облікового складу, осіб	226	181	-45	-19,91
2. Прийнято на роботу протягом року, осіб	34	3	-31	-91,17
3. Вибуло працівників, осіб	20	22	2	10,0
в т.ч.: за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни	20	22	2	10,0
4. Коефіцієнт обороту				
- з приймання	0,1504	0,0166	-0,1338	x
- зі звільнення	0,0885	0,1215	0,033	x
5. Загальний коефіцієнт обороту	0,2389	0,1381	-0,1008	x
6. Коефіцієнт плинності кадрів	0,0885	0,1215	0,033	x
7. Коефіцієнт заміщення, %	0,0619	-0,1049	-0,043	x

У звітному році порівняно із попереднім роком середньооблікова чисельність штатних працівників зменшилась на 45 осіб або на 19,91%. Кількість прийнятих працівників зменшилась на 31 особу або 91,17% в порівнянні з попереднім роком. Збільшилась кількість звільнених працівників на 2 особи або 10,00% .

В попередньому році частка прийнятих працівників складала 27,33%, а частка звільнених складала 34,16%. В звітному році частка прийнятих зросла до 29,65%, а частка звільнених – до 53,54%. Загальний коефіцієнт обороту у попередньому році складав 0,2389, у звітному році він зменшився до 0,1381 або на 0,1008. Коефіцієнт обороту з приймання складав 0,1504 в попередньому році, в звітному він зменшився до 0,0166.

Коефіцієнт плинності є невисоким :у попередньому році він складав 0,0885. У звітному році значення цього показника збільшилось до 0,1215. Можна зробити висновок, що підприємству необхідно проводити заходи по скороченню плинності кадрів.

Для аналізу використання фонду робочого часу складають аналітичну табл. 2.27.

Таблиця 2.27 – Аналіз використання фонду робочого часу

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення	
			абс.	%
1. Обсяг виробництва продукції у порівнянних цінах, тис. грн.	98935	75968,6	-22966,4	-23,22
2. Середня облікова чисельність робітників, осіб	226	181	-45	-19,91
3. Кількість людино-днів, відпрацьованих усіма робітниками	49042	37648	-11394	-23,23
4. Кількість людино-годин, відпрацьованих усіма робітниками	372719	271066	-101653	-27,27
5. Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником	217	208	-9	-4,15
6. Середня кількість годин, відпрацьованих одним робітником	1649	1498	-151	-9,16
7. Середня тривалість робочого дня, годин	7,6	7,2	-0,4	-5,26
8. Річна продуктивність праці одного робітника, тис.грн.	437765	419716	-18049	-4,12
9. Денна продуктивність праці одного робітника, грн.	2017,34	2017,87	0,53	0,026
10. Годинна продуктивність праці одного робітника, грн.	265,44	280,26	14,82	5,58

Кожний робітник відпрацював в середньому менше на

$$-0,4 * 208 = -83,2 \text{ годин.}$$

Так як кожний робітник відпрацював на 9 днів менше, тоді невідпрацьованого всіма робітниками:  $-9 * 181 = -1629$  люд./днів

Невідпрацьований робочий час в 2023 році порівняно з 2022 роком зменшився на  $(1629 * 83,2) / 1000 = 135,53$  тис.люд/годин, в результаті обсяг виробництва зменшився на 22933,4 тис.грн.

Для аналізу річної продуктивності праці з розрахунку на одного робітника, яка є якісною характеристикою використання робочого часу, складають аналітичну табл. 2.28 на підставі даних табл. 2.27.

Таблиця 2.28 – Аналіз річної продуктивності праці одного робітника

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення	
			абс.	%
Річна продуктивність праці одного робітника, грн.	437765	419716	-18049	-4,12
Годинна продуктивність праці одного робітника, грн.	265,44	280,26	14,82	5,58
Середня тривалість робочого дня, годин	7,6	7,2	-0,4	-5,26
Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником	217	208	-9	-4,14

Визначимо зміну річної продуктивності праці в звітному році порівняно з попереднім і вплив на цю зміну факторів:

$$Q_p = Q_g * T * d \quad (2.1.)$$

$$Q_p.(Q_g) - 14,82 * 7,6 * 217 = 24441 \text{ грн.}$$

$$Q_p.(T) = -0,4 * 217 * 280 = -24334 \text{ грн}$$

$$Q_p.(d) = -9 * 7,6 * 265,4 = -18156 \text{ грн.}$$

Загальний вплив факторів :

$$\text{Сума дельта } Q_p. = -18156 + 24441 - 24334 = -18049 \text{ грн./люд}$$

В звітному році в порівнянні з попереднім середньо годинна продуктивність праці одного робітника зменшилась на 24 грн/люд. На цю зміну вплинули наступні фактори:

- 1) збільшення середньо годинної продуктивності праці на 14,82 грн/люд привів до збільшення середньорічної продуктивності праці на 24441 грн/люд;
- 2) середня тривалість робочого дня зменшилась, в результаті

продуктивність річна зменшилась на - 24334 грн/люд;

3) зменшення кількості днів відпрацьованих одним робітником на 9 днів призвело до збільшення середньорічної продуктивності праці на 18156 грн/люд.

Для аналізу впливу на зміну обсягу продукції зміни кількості штатних працівників облікового складу і продуктивності їхньої праці складають аналітичну табл. 2.29.

Таблиця 2.29 – Аналіз впливу на зміну обсягу продукції зміни кількості працівників та продуктивності їхньої праці

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення		
			Всього	в т.ч. за рахунок	
				кількості працівників	продуктивності праці
Обсяг продукції в порівнянних цінах, тис. грн.	92999	74798	-18201	-4799,9	-13401,1
Середня облікова кількість штатних працівників облікового складу, осіб	155	147	-8	-4799,9	x
Річна продуктивність праці одного штатного працівника облікового складу, тис.грн.	599,99	508,830	-91,16	x	-13401,1

В звітному році в порівнянні з попереднім обсяг продукції в порівнянних цінах знизився на 18201 тис. грн. На ці зміни вплинули:

1) зменшення середньої облікової кількості працівників облікового складу на 45 чоловік призвело до зменшення обсягу продукції на - 4799,9 тис. грн =  $(-8) * 599,99 : 1000$

2) зменшення середньорічної продуктивності праці одного штатного працівника на 91,16 тис. грн. призвело до зменшення обсягу виробництва на 13401,1 тис. грн =  $(-91,16) * 147 : 1000$

Аналіз використання фонду оплати праці виконують на підставі даних форми 1-ПВ і форми №1-підприємництво за допомогою табл. 2.30.

Відхилення фонду оплати праці в звітному році порівняно з попереднім за рахунок впливу кількості персоналу і середньої заробітної плати розраховують за допомогою способу абсолютних різниць.

Таблиця 2.30 – Аналіз використання фонду оплати праці

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення*)		
			Всього	В т.ч. за рахунок	
				кількості працівників	середньої заробітної плати
1. Фонд оплати праці штатних працівників облікового складу, тис.грн.	11157	11421	264	-575,8	839,8
Середня облікова кількість штатних працівників, осіб	155	147	-8	-575,8	x
Середня річна заробітна плата 1-го працівника, грн.	71980	77694	5714	x	839,9

В звітному році в порівнянні з попереднім фонд оплати праці збільшився на 264 тис. грн. На цю зміну вплинули наступні фактори:

- зменшення середньої облікової кількості штатних працівників зменшилась на 8 осіб призвело до зменшення фонду оплати праці на  $8 * 71980 : 1000 = - 575,8$  тис. грн;

- зростання середньорічної заробітної плати 1-го працівника на 5714 грн. призвело до зростання фонду оплати праці на  $147 * 5714 : 1000 = 839,9$  тис. грн.

Аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці здійснюють за допомогою аналітичної таблиці 2.31., використовуючи результати попередніх розрахунків.

Таблиця 2.31 – Аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Індекс
1. Продуктивність праці 1-го штатного працівника облікового складу, грн.	599,99	508,830	0,8481
2. Середня заробітна плата 1-го штатного працівника облікового складу, грн.	71980	77694	1,0794

Співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці з розрахунку на 1-го штатного працівника облікового складу визнають позитивним за умови, коли відсотки приросту продуктивності праці є більшими за відсотки приросту середньої заробітної плати з розрахунку на 1-го працівника основної діяльності, а коефіцієнт еластичності, який показує, на скільки відсотків зростає середня заробітна плата на кожний

відсоток зростання продуктивності праці, є меншим одиниці.

Розрахуємо індекс випередження ( $I_{\text{вип}}$ ) за результатами таблиці 2.8. Він розраховується за наступною формулою:

$$I_{\text{вип}} = I_{\text{п/п}} : I_{\text{зп}} \quad (2.2.)$$

де  $I_{\text{п/п}}$  – індекс продуктивності праці 1-го штатного працівника;

$I_{\text{зп}}$  – індекс середньої заробітної плати 1-го штатного працівника

$$I_{\text{вип}} = 0,8481 / 1,0794 = 0,7864$$

В результаті проведеного аналізу видно, що на підприємстві темп зростання продуктивності праці одного штатного працівника менше темпу зростання середньої заробітної плати одного штатного працівника на 1,6 %, що негативно характеризує діяльність підприємства.

На підставі форми звіту з праці форми № 1-ПВ визначаємо фонд оплати праці та його елементи. Побудуємо аналітичну таблицю 2.32

Таблиця 2.32 - Визначення структури фонду оплати праці

Показники	Фонд оплати праці тис. грн		Структура фонду оплати праці, %	
	Попередній рік	Звітний рік	Попередній рік	Звітний рік
Усього	2857,6	1115,6	100	100
Основа зарплата	2651,4	956,6	92,78	86,55
Додаткова зарплата, в т. ч. включає:	206,2	150,1	7,22	13,45
надбавки та доплати	45,8	36,6	1,6	3,28
оплата за не відпрацьований час	160,4	113,5	5,62	10,17

Результати аналізу структури заробітної плати показує, що у звітному році при зниженні фонду оплати праці на 60,96 процентів в першу чергу за рахунок основної заробітної плати. Разом з тим, в структурі фонду оплати праці додаткова заробітна плата збільшилась практично в два рази, з 7,22 до 13,45 %

## 2.6 Аналіз ймовірності банкрутства підприємства

Аналіз ймовірності банкрутства підприємства здійснюють за допомогою даних форм №1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» та №2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» та №5 «Примітки до річної фінансової звітності».

Оцінка ймовірності банкрутства підприємства за двох факторною моделлю Альтмана здійснюється за допомогою формули 1.

$$Z = -0,3877 - 1,0736 \cdot K_{\text{пл}} + 0,579 \frac{\text{ПК}}{\text{П}} \quad (2.3.)$$

де  $Z$  – показник ймовірності банкрутства

$K_{\text{пл}}$  – коефіцієнт поточної ліквідності (покриття)

ПК – позиковий капітал (ф. №1, 1595+1695+1700)

П – сума пасивів (ф. №1, р. 1900)

Якщо  $Z > 0$ , констатується високий рівень банкрутства, при  $Z < 0$  – низький.

$$Z_{\text{поч.попер}} = -0,3877 - 1,0736 * 3,682 + 0,579 * 22597 / 117550 = -4,229$$

$$Z_{\text{кін.попер}} = -0,3877 - 1,0736 * 4,294 + 0,579 * 21286 / 130698 = -4,904$$

$$Z_{\text{кін.звіт}} = -0,3877 - 1,0736 * 5,242 + 0,579 * 20107 / 130698 = -5,927$$

Протягом трьох періодів спостерігається низький рівень ймовірності банкрутства. Всі значення є менше 0. Тобто можна сказати, що ймовірну загроза настання банкрутства зараз відсутня

Оцінка ймовірності банкрутства підприємства за моделлю Спрінгейта здійснюється за допомогою формули 2.

$$Z = 1,03A + 3,07B + 0,66C + 0,4D, \quad (2.4.)$$

де

Цільові показники	Порядок розрахунку	Алгоритм розрахунку
A	$\frac{\text{Робочий капітал}}{\text{Загальна вартість активів}}$ ;	$\frac{\text{р. 1195+1200 ф.№1}}{\text{р. 1300 ф.№1}}$
B	$\frac{\text{Прибуток до сплати податків та відсотків}}{\text{Загальна вартість активів}}$ ;	$\frac{\text{р. 2290 (2295) ф.№2}}{\text{р. 1300 ф.№1}}$
C	$\frac{\text{Прибуток до сплати податків}}{\text{Короткострокова заборгованість}}$ ;	$\frac{\text{р. 2290 (2295) ф.№2}}{\text{р. 1695 ф.№1}}$
D	$\frac{\text{Обсяг продажу}}{\text{Загальна вартість активів}}$ .	$\frac{\text{р. 2000 ф.№2}}{\text{р. 1300 ф.№1}}$

Таблиця 2.33 – Оцінка ймовірності банкрутства підприємства за моделлю Спрінгейта

Цільові показники	Алгоритм розрахунку	Попередній рік	Звітний рік
A	р. 1195 ф. №1	92398/130983=0,7069	105393/140224=0,7516
	р. 1300 ф. №1		
B	р.2290 (2295) ф. №2	478/130983=0,0036	552/140224=0,0039
	р. 1300 ф. №1		
C	р.2290 (2295) ф. №2	478/21286=0,224	552//20107=0,0274
	р. 1695 ф. №1		
D	р.2000 ф. №2	89057/130698=0,6813	94634/140224=0,6749
	р. 1300 ф. №1		
Z	1,03A+3,07B+0,66C+0,4D	0,728+0,011+ 0,148+0,273=1,16	0,774+0,012+ 0,018+0,27=1,074

За результатами оцінки ймовірності банкрутства підприємства за моделлю Спрінгейта можна зробити висновок, що значення інтегрального показника Z впродовж обох років більше, ніж 0,862, що свідчить про низьку ймовірність банкрутства підприємства.

## 2.7 Аналіз ділової активності підприємства

Аналіз ділової активності підприємства здійснюють 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».

Аналіз показників ділової активності підприємства здійснюють за даними форм №1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» та № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» за допомогою табл. 2.34 та 2.35.

Таблиця 2.34 – Аналіз показників ділової активності підприємства

Показники	Код рядка	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення	
				абс.	%
1. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	Ф № 2 р. 2000	89057	94634	5577	6,26
2. Прибуток (збиток) до оподаткування, тис. грн.	Ф № 2 р. 2290 (2295)	478	552	74	15,48
3. Середній розмір капіталу, тис. грн.	Ф № 1 р. 1300	124124	135461	11337	9,13

За даними в табл. 2.34 можна сказати, що прибуток до оподаткування в звітному році порівняно з попереднім збільшився – на 74 тис.грн. або 15,48%, що вище, ніж темпи збільшення чистого доходу від реалізації продукції (товарів, послуг), що склав 5577 тис.грн. або 6,26%, та перевищує темпи збільшення середнього розміру вкладеного в підприємство капіталу (на 11337 тис.грн або 9,13%).

Таким чином співвідношення між зазначеними показниками діяльності підприємства матимуть наступний вид:  $6,26 < 15,48 > 9,13 < 100\%$

Таблиця 2.35 – Аналіз розрахункових показників ділової активності підприємства

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення	
			абс.	%
<i>Вихідні показники</i>				
1. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	89057	94634	5577	6,26
2. Повна собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	88579	93558	4979	5,62
3. Середня річна вартість всього вкладеного капіталу, тис.грн.	124124	135461	11337	9,13
4. Середня річна вартість власного капіталу, тис.грн.	102182,5	114764,5	12582	12,31
5. Середня річна вартість основного капіталу, тис.грн.	86663,5	90676	4012,5	4,62
6. Середня річна вартість оборотного капіталу, тис.грн.	86668,5	98895,5	12277	14,16
7. Середня річна вартість власного оборотного капіталу, тис.грн.	64727	85286	20559	31,76
8. Середня річна вартість запасів, тис.грн.	12345	13304	959	7,77
9. Середня річна вартість дебіторської заборгованості, тис.грн.	15296,5	14319,5	-977	-6,39
10. Середня річна вартість готової продукції, тис.грн.	2360	2775	415	17,58
11. Середня річна вартість кредиторської заборгованості, тис.грн.	20524,5	19269,5	1255	6,11
12. Валовий прибуток, тис.грн.	16613	18096	1483	8,93
13. Чистий прибуток, тис.грн.	392	453	61	15,56

Продовження табл. 2.35

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення	Результат: (+) позитивний – негативний
<i>Розрахункові показники</i>				
1. Коефіцієнт оборотності всього вкладеного капіталу	0,717	0,697	-0,020	+
2. Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,872	0,825	-0,057	+
3. Коефіцієнт оборотності оборотного капіталу	1,028	0,862	-0,166	+
4. Середній термін обороту оборотного капіталу, днів	350	417	67	+
5. Коефіцієнт оборотності власного оборотного капіталу	0,871	0,743	-0,128	+
6. Коефіцієнт оборотності запасів	7,21	7,11	0,1	+
7. Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	5,822	6,608	0,786	+
8. Середній термін обороту дебіторської заборгованості, днів	62	54,48	-7,52	+
9. Коефіцієнт оборотності готової продукції	37,74	34,10	-3,64	+
10. Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	4,34	4,61	0,27	+
11. Середній термін обороту кредиторської заборгованості, днів	82,9	78,1	-4,8	+
12. Рентабельність всього вкладеного капіталу, %	0,32	0,33	0,01	+
13. Рентабельність власного капіталу, %	0,61	0,84	0,23	+
14. Рентабельність основного капіталу, %	0,45	0,50	0,05	+
15. Рентабельність оборотного капіталу, %	0,45	0,46	0,01	+
16. Рентабельність власного оборотного капіталу, %	0,61	0,53	0,02	+
17. Коефіцієнт сталості економічного росту	0,004	0,0041	0,0001	+

Розрахунки, які наведені в табл. 2.35 свідчать про те, що в звітному році порівняно з попереднім роком всі показників, що характеризують ділову активність підприємства, мали позитивні зміни, що свідчить про стійку фінансову ситуацію підприємства на ринку. Проте, незважаючи на те, що показники мають позитивні зміни, їх розмір дуже невеликий. Тому підприємству необхідно застосовувати заходи щодо підвищення значення

даних показників.

Результати фінансового аналізу діяльності ПП ФІРМА «ГАРМАШ» в 2023 році порівняно з 2022 роком наведені в табл. 2.36.

Таблиця 2.36 – Результати фінансового аналізу діяльності ПП Фірма «ГАРМАШ» в 2023 році порівняно з 2022 роком

Показники	Звітний рік	Попередній рік	Відхилення	
			абс.	%
1. Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	94634	89057	5577	6,26
2. Собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	76538	72444	1094	5,65
3. Адміністративні витрати, тис.грн.	8406	7411	995	13,42
4. Витрати на збут, тис.грн.	8614	8724	-110	-1,26
5. Валовий прибуток, тис.грн.	18096	16613	1483	8,93
6. Повна собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	93558	88579	4979	5,62
7. Витрати на 1 гривню реалізованої продукції, коп.	98,7	99,5	0,8	-0,8
8. Фінансовий результат до оподаткування, тис.грн. в тому числі:	552	478	74	15,48
від основної операційної діяльності	1076	478		
від іншої операційної діяльності	-442	0	-442	*
від фінансової діяльності	0	0	*	*
від іншої діяльності	0	0	*	*
9. Податок на прибуток, тис.грн.	99	86	13	15,11
10. Чистий прибуток, тис.грн.	453	392	91	15,56
11. Середня річна вартість оборотних коштів, тис.грн.	98895,5	86668,5	12227	14,1
12. Коефіцієнт оборотності оборотних коштів	0,862	1,028	-0,166	*
13. Тривалість одного обороту оборотних коштів, днів	417	350	67	19,14
14. Коефіцієнт автономії	0,856	0,837	0,019	x
15. Коефіцієнт співвідношення залучених та власних коштів	0,167	0,195	-0,028	x
16. Наявність власних оборотних коштів	85286	64827	20459	x
17. Коефіцієнт маневреності власного капіталу		0,650		x
18. Коефіцієнт забезпеченості оборотних коштів власними оборотними коштами	0,701	0,770	0,069	x
19. Коефіцієнт поточної ліквідності	4,294	4,341	0,047	x
20. Коефіцієнт швидкої (критичної) ліквідності	4,663	3,637	1,0027	x
21. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,0045	0,005	-0,0005	x
22. Рентабельність виробництва, %	0,29	0,28	0,01	x
23. Рентабельність всього вкладеного капіталу, %	0,33	0,11	0,22	x
24. Рентабельність власного капіталу, %	0,33	0,32	0,01	x
25. Рентабельність основного капіталу, %	0,50	0,46	0,04	x
26. Рентабельність оборотного капіталу, %	0,46	0,45	0,01	x
27. Рентабельність власного оборотного капіталу, %	0,53	0,615	-0,085	x

## **Висновки по 2 розділу**

В результаті проведеного фінансово-економічного аналізу діяльності ПП ФІРМА «ГАРМАШ» було встановлено, що підприємство працює стабільно, отримує незначний прибуток,

Фінансовий стан підприємства не визиває загрози банкрутства. Рівень ліквідності та платоспроможності достатньо високій, при цьому загальні фінанси зменшились, про що показує наявність валюти балансу

Разом з тим, в звітному році ряд показників знизили свої значення. В першу чергу, це скорочення обсягу виробництва і реалізації продукції. По-друге скоротилось чисельність працівників на підприємстві, але вдалося зберегти рівень оплати праці персоналу підприємства. При незначному її зростанні. Збільшились витрати на одну гривну в звітному році. Зросли адміністративні витрати при загальному їх зниженні

При позитивному стану підприємства, рівень рентабельності використання всіх видів ресурсів, виробництва значно низький, що не дає можливості для інтенсивного розвитку, проводити інновації.

Тому пропонується збільшити можливість наявності фінансів на поточному рахунку, для забезпечення абсолютної ліквідності.

Оптимізувати структуру адміністративного персоналу і службовців.

Оптимізувати використання власного і залученого капіталу.

### **3. ПРАКТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ ОБЛІКУ ВИТРАТ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ НА ПП ФІРМА «ГАРМАШ»**

#### **3.1. Загальна характеристика організації бухгалтерського, фінансового обліку на підприємстві**

Система бухгалтерського обліку – це своєрідний механізм підготовки та відображення інформації про майнове та фінансове становище підприємства. Завдяки цій інформації внутрішні та зовнішні її користувачі мають уявлення про реальний стан справ на підприємстві

Організація обліку на ПП ФІРМА «ГАРМАШ» здійснюється на підставі Облікової політики підприємства, яка розробляється бухгалтерської службою під керівництвом головного бухгалтера і затверджується наказом керівника. В основі розробки нормативним документом виступають Методичні рекомендації щодо облікової політики підприємства, затверджені наказом Мінфіну України від 27.06.13 р. № 635

Підприємство самостійно обирає форму бухгалтерського обліку, враховуючи форму власності та організаційну форму господарської діяльності, як певну систему реєстрів обліку, порядку і способу реєстрації та узагальнення інформації в них з додержанням єдиних засад,

Під час розробки облікової політики слід враховувати вимоги до якісних характеристик бухгалтерського обліку та фінансової звітності, які викладені в пунктах 14-17 П(С)БО 1, методи та процедури, передбачені іншими П(С)БО, норми й нормативи, встановлені законодавчими актами України.

Згідно із Законом України «Про бухгалтерський облік та звітність в Україні» від 16.07.99 р. №996-XIV та затвердженими положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку, затвердженими наказами Облікова політика повинна розроблятися самостійно кожним підприємством, зареєстрованим у встановленому законодавством порядку [10]. Завдяки цій інформації внутрішні та зовнішні її користувачі мають уявлення про реальний стан справ на підприємстві.

Бухгалтерський облік на підприємстві ведеться безперервно з дня

реєстрації підприємства до його ліквідації. Питання організації бухгалтерського обліку на підприємстві належать до компетенції його власника (власників) або уповноваженого органу (посадової особи) відповідно до законодавства та установчих документів. Відповідальність за організацію бухгалтерського обліку та забезпечення фіксування фактів здійснення всіх господарських операцій у первинних документах, збереження оброблених документів, реєстрів і звітності протягом встановленого терміну, але не менше трьох років, несе власник (власники) або уповноважений орган (посадова особа), який здійснює керівництво підприємством відповідно до законодавства та установчих документів.

Для забезпечення ведення бухгалтерського обліку підприємство самостійно обирає форми його організації:

- введення до штату підприємства посади бухгалтера або створення бухгалтерської служби на чолі з головним бухгалтером;
- користування послугами спеціаліста з бухгалтерського обліку, зареєстрованого як підприємець, який здійснює підприємницьку діяльність без створення юридичної особи;
- ведення на договірних засадах бухгалтерського обліку централізованою бухгалтерією або аудиторською фірмою;
- самостійне ведення бухгалтерського обліку та складання звітності безпосередньо власником або керівником підприємства. Ця форма організації бухгалтерського обліку не може застосовуватися на підприємствах, звітність яких повинна оприлюднюватися.

В основі організації ведення бухгалтерського обліку на підприємстві є облікова політика, яку підприємство визначає самостійно. «Облікова політика – сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності» – таке визначення облікової політики наведено в статті 1 «Визначення термінів» Закону України від 16.07.99 р. №996-XIV»Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Згідно з визначенням, облікова політика

підприємства базується на основних принципах обліку та звітності. Під принципами бухгалтерського обліку слід розуміти правила, якими необхідно керуватися при вимірюванні, оцінці й реєстрації господарських операцій і при відображенні їх результатів у фінансовій звітності.

Облікова політика розробляється головним бухгалтером і затверджується керівником, в даному випадку Генеральним директором. Під час розробки облікової політики слід враховувати вимоги до якісних характеристик бухгалтерського обліку та фінансової звітності, викладені в пунктах 14-17 П(С)БО 1, методи та процедури, передбачені іншими П(С)БО, норми й нормативи, встановлені законодавчими актами України.

Згідно із Законом України «Про бухгалтерський облік та звітність в Україні» від 16.07.99 р. №996-XIV та затвердженими положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку, затвердженими наказами Міністерства фінансів України, іншими нормативними актами, підприємство має право самостійно визначати вибір облікової політики, з метою забезпечення на підприємстві єдиних принципів, методик та процедур при відображенні поточних операцій в обліку та складанні фінансової звітності.

Облікову політику ПП ФІРМА «ГАРМАШ» було затверджено наказом «Про облікову політику підприємства» від 16.07.2018 р., в якій визначено власна форма бухгалтерського обліку як певна система реєстрів обліку, порядку і способу реєстрації та узагальнення інформації в них з додержанням єдиних засад, встановлених цим Законом, та з урахуванням особливостей своєї діяльності і технології обробки облікових даних; розробляє систему і форми внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, звітності і контролю господарських операцій, визначає права працівників на підписання бухгалтерських документів; затверджує правила документообігу і технологію обробки облікової інформації, додаткову систему рахунків і реєстрів аналітичного обліку; керівник підприємства створює необхідні умови для правильного ведення бухгалтерського обліку, забезпечує неухильне виконання всіма підрозділами, службами та працівниками, причетними до бухгалтерського

обліку, правомірних вимог бухгалтера щодо дотримання порядку оформлення та подання до обліку первинних документів. Дотримання законодавчих та нормативних актів передбачає:

- облік основних засобів здійснюється у відповідності до П(С)БО 7; амортизація основних засобів нараховується податковим методом;
- поточна дебіторська заборгованість обліковується у відповідності до П(С)БО 10; резерв сумнівних боргів не створюється;
- облік запасів здійснюється у відповідності до П(С)БО 9, при вибутті запаси оцінюються за методом ФІФО;
- облік витрат здійснюється відповідно П(С)БО 16
- організація податкового обліку на підприємстві здійснюється у відповідності до діючого законодавства та інших нормативних документів, які регламентують ті чи інші напрямки діяльності, різні розрахунки та зобов'язання, в тому числі організацію і методику обліку заробітної плати. В бухгалтерії підприємства використовують спеціальну програму обліку, яка розроблена для ПП ФІРМА «ГАРМАШ»

На ПП ФІРМА «ГАРМАШ» ведення бухгалтерського обліку здійснюється бухгалтерією, на чолі з головним бухгалтером.

Організаційну структуру бухгалтерії можна представити у вигляді наступної схеми (рис. 3.1).

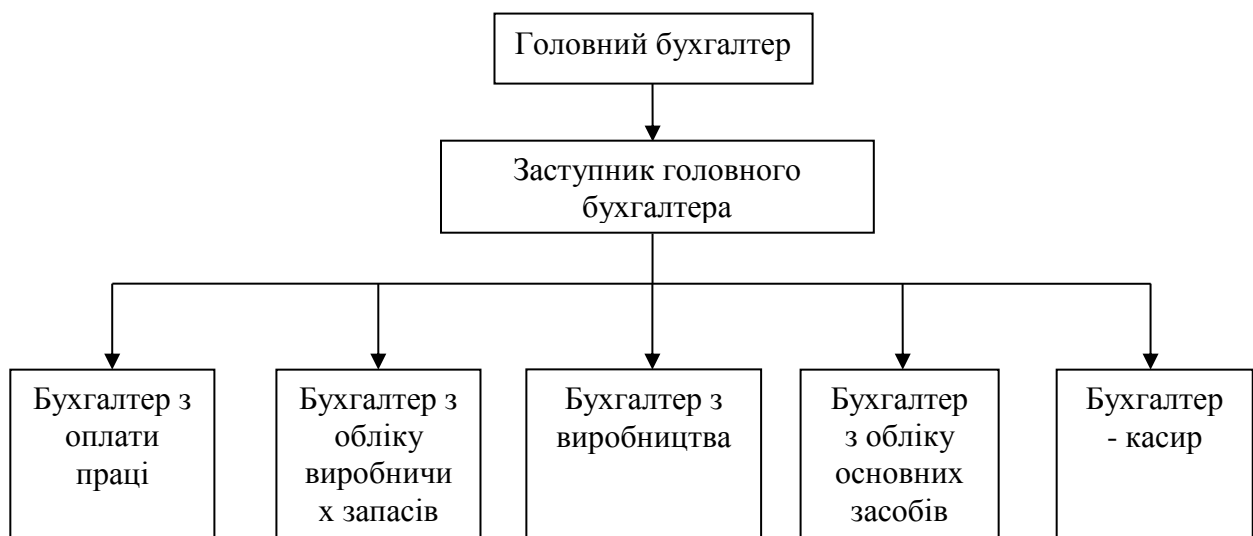


Рис. 3.1. Організаційна структура бухгалтерії

Основні обов'язки кожного робітника бухгалтерії відповідно функціональних обов'язків штатного розкладу.

Розподіл обов'язків між працівниками бухгалтерії є таким:

Головний бухгалтер:

– забезпечує дотримання на підприємстві встановлених єдиних методологічних засад бухгалтерського обліку, складання і подання у встановлені строки фінансової звітності;

– організує контроль за відображенням на рахунках бухгалтерського обліку всіх господарських операцій;

– бере участь в оформленні матеріалів, пов'язаних з нестачею та відшкодуванням втрат від нестачі, крадіжки і псування активів підприємства;

– забезпечує повний облік грошових засобів, товарно-матеріальних цінностей та основних засобів, що надходять на підприємство, а також своєчасне відображення в бухгалтерському обліку операцій, пов'язаних з їх рухом;

– безпосередньо контролює усі фінансові операції, які здійснює ПП Фірма «ГАРМАШ»;

– забезпечує складання на основі даних бухгалтерського обліку фінансової звітності і подання її у встановлені строки;

– забезпечує збереження бухгалтерських документів, оформлює їх для передачі в архів;

– забезпечує суворе додержання штатної, фінансової та касової дисципліни;

– контролює стягнення у становленні строки дебіторської та погашення кредиторської заборгованості, додержання платіжної дисципліни.

Головному бухгалтеру (або особі, на яку покладено функції ведення бухгалтерського обліку на підприємстві) забороняється приймати до виконання документи по операціях, що порушують чинне законодавство, фінансову дисципліну. При отриманні від керівника підприємства розпорядження на здійснення такої операції головний бухгалтер, не підписуючи такий документ,

повинен письмово попередити керівника про незаконність даного розпорядження. Якщо керівник письмово наполягає на здійсненні такої операції, головний бухгалтер підписує документ. У цьому випадку всю повноту відповідальності за незаконність операції несе керівник підприємства.

Заступник головного бухгалтера:

– здійснює контроль за роботою з ведення бухгалтерського обліку зобов'язань і господарських операцій;

– за узгодженням з головним бухгалтером і з дозволу директора надає кредиторам, інвесторам, аудиторам та іншим користувачам бухгалтерської звітності зіставну і достовірну бухгалтерську інформацію про стан розрахунків з дебіторами і кредиторами;

– готує дані по відповідних ділянках бухгалтерського обліку для складання звітності;

– виконує роботи з формування, ведення і зберігання бази даних бухгалтерської інформації, вносить зміни до довідкової та нормативної інформації, використовуваної при обробці даних;

– бере участь у проведенні інвентаризацій грошових коштів і товарно-матеріальних цінностей.

Бухгалтер з оплати праці:

– нараховує у встановленому порядку всі види заробітної плати, допомоги з тимчасової непрацездатності, премії, доплати, надбавки, оплату за змушені простой, пенсії, допомоги на дітей малозабезпеченим родинам й інші виплати, веде облік резерву на оплату відпустку(щомісяця);

– нараховує й контролює перерахування в бюджет податків і зборів із зарплати робітників, фахівців і службовців (щомісяця);

– підготовляє довідки працівникам підприємства з питань нарахування заробітної плати, інших виплат й утримань із них (по необхідності).

Бухгалтер з обліку виробничих запасів:

– здійснює облік надходження та витрачання запасів і розрахунки з постачальниками;

- бере участь в інвентаризації по всіх складах підприємства;
- здійснює облік матеріальних витрат;
- контролює розробку щомісячних звітів складів.

Бухгалтер з виробництва:

- складає бухгалтерську звітність з виробництва;
- здійснює облік втрат і відходів при виробництві продукції;
- складає виробничі звіти;
- здійснює облік витрат по рахунках 23, 91, 92, 93, 94.

Бухгалтер з обліку основних засобів:

- здійснює облік основних засобів, нарахування амортизації в бухгалтерському обліку з відображенням на рахунках 1 класу;
- здійснює облік робіт з поліпшення основних засобів (поточні ремонти, техобслуговування);
- бере участь в інвентаризації активів та зобов'язань підприємства;
- складає «Звіт про наявність та рух основних засобів, амортизацію (знос)», заповнює картки на кожен об'єкт основних засобів

Бухгалтер-касир:

- отримує, зберігає та проводить видачу за призначенням грошей та інших цінностей;
- веде касову книгу та картку аналітичного обліку готівкових операцій;
- оформляє чеки на отримання готівки, прибуткові та видаткові ордери;
- здійснює записи до касової книги;
- проводить операції з підзвітними особами: авансові й інші звіти;
- здійснює облік по рахунках 30, 31;
- здійснює контроль за своєчасним переведенням заробітної плати на картку робітника.

На ПП ФІРМА «ГАРМАШ» чітко розмежовано права та обов'язки кожного бухгалтера. Створення цілісної системи обліку передбачає активне застосування специфічного елемента регулювання бухгалтерського обліку та

звітності, основними положеннями якої є:

Бухгалтерський облік на підприємстві проводиться згідно з планом рахунку підприємства. План рахунків бухгалтерського обліку – це систематизований перелік найменувань і кодів рахунків та субрахунків бухгалтерського обліку, що використовується для відображення діяльності підприємства, установи, організації.

На підприємстві ведеться Головна книга, яка є систематичним регістром синтетичного обліку.

Кожний запис на дебеті рахунка Головної книги одночасно – показує кореспондуючий рахунок по кредиту і, навпаки, запис на кредиті рахунка кореспондуючий рахунок по дебету. Тому кожний запис у Головну книгу роблять двічі: один раз на дебеті, другий раз – на кредиті відповідних рахунків. Після закінчення місяця по кожному рахунку підраховують обороти по дебету і кредиту, визначають залишки і складають оборотну відомість.

Документи виготовлені машинним способом, для надання їм юридичної сили, вони відповідатимуть вимогам стандартів і є закодовані відповідно до затвердженої системи кодифікації. Оригінал документа має відповідати запису на машинному носієві. Оригіналом машинограми є перший за часом друкований екземпляр цього документа на паперовому носієві. На машинограмі, яка є копією документа на машинному носієві, додатково повинні бути представлені печатка чи штамп і відповідні підписи організації. Якщо в оригіналі машинограми вносяться зміни, на ній повинні бути вказані обґрунтування змін, дата їх внесення, посада і підпис посадової особи, яка здійснила зміни.

У Статуті підприємства зафіксовано, що на підприємстві використовує загальну форму оподаткування, сплачують всі податки та збори відповідно діючого законодавства. Відповідно формується фінансова звітність, яка включає: «Баланс», «Звіт про фінансові результати», «Звіт про рух грошових коштів», «Звіт про власний капітал», «Примітки до річної фінансової звітності» та «Інформація за сегментами». Підприємство зобов'язане подавати квартальну

і річну фінансову звітність органам, ДФС Лиманського району Органам державної, виконавчої влади та іншим користувачам фінансова звітність надається у відповідності з діючим законодавством. Строк надавання установлюється Кабінетом Міністрів України.

Річна звітність подається не пізніше 20 лютого наступного за звітним роком, квартальна – до 25 числа місяця наступного за звітним кварталом. Річна фінансова звітність ПП Фірма «ГАРМАШ» подається до відповідних органів у складі 5 форм:

- Ф № 1 «Баланс»;
- Ф № 2 «Звіт про фінансові результати»;
- Ф № 3 «Звіт про рух грошових коштів»;
- Ф № 4 «Звіт про власний капітал»;
- Ф № 5 «Примітки до річної фінансової звітності».

Окремо фінансової звітності, підприємство складає статистичну звітність, звіт з праці (ПДФО), Пенсійний фонд обов'язкове державне соціальне страхування, військовий збір, земельний податок та інші звіти, зобов'язання.

### **3.2 Облік нарахування заробітної плати робітникам і службовцям**

Організація праці та його оплати здійснюється відповідно штатного розкладу та рівня кваліфікації за окремими спеціальностями та тарифним розрядом и відпрацьованим кількістю годин за місяць. Тобто основна заробітна плата годинна, з урахуванням доплат за додаткові години праці, різні пільги, в тому числі доплати за вихідні дні, нічні години, акордні види робіт та інше. Як було відмічене в загальній характеристиці про облікову політику підприємства, яка ґрунтується на підставі законодавчих та нормативних матеріалах.

Таким чином для обліку та нарахування заробітної плати, та її виплати персоналу Фірми використовують відповідно системи Національних рахунків синтетичний рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» [11], який має такі наступні субрахунки субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За кредитом субрахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам» нараховується заробітна плата всьому персоналу підприємства:

- працівникам основного і допоміжних виробництв;
- працівникам за обслуговування та ремонт обладнання цеху основного виробництва;
- службовцям, спеціалістам, адмінперсоналу та обслуговуючому персоналу.

На підприємстві окремо тарифних ставок, та системи посадових окладів існують доплати: за умови праці, нічні, не відпрацьовані години, які не за лежать від працівника, премії.

Всі нарахування заробітної плати здійснюються по кредиту субрахунку 661 в дебет рахунків, залежно від місця роботи. Робітникам основного виробництва заробітна плата в дебет 23 рахунку «Адміністративні витрати Виробництво», керівництву цеху, технологам та іншим, зарплата нараховується в дебет 91 рахунку «Загальновиробничі витрати», робітникам адміністрації в дебет рахунку 92 «Адміністративні витрати», персоналу, якій зайнято у сфері реалізації продукції, нараховують в дебет рахунку 93 «Витрати на збут». Приклад нарахування заробітної плати персоналу ПП ФІРМА «ГАРМАШ» наведено в наступних таблицях.

Достовірність відображення господарських операцій з нарахування заробітної плати персоналу підприємства, відповідно кожного структурного підрозділу важливе тому, що оплата праці є складовою собівартості продукції, рівень якої буде впливати на процес ціноутворення, конкуренцію на ринку.

Процес нарахування заробітної плати персоналу ПП ФІРМИ «ГАРМАШ» наведено в таблиці 3.1

Нарахування заробітної плати відображається по кредиту рахунка 66 "Розрахунки з персоналом по оплаті праці" в кореспонденції з рахунками для обліку витрат у залежності від характеру роботи того чи іншого працівника.

Таблиця 3.1 - Бухгалтерські проводки зі нарахування заробітної плати.

№ п/п	Найменування господарської операції	Бухгалтерська проводка		Сума, тис. грн
		Д-т	К-т	
1.	Нараховані суми оплати праці робітникам основного виробництва	23	661	459,1
2	Нарахована заробітна плата адміністративному персоналу	92	661	210
3	Нарахована заробітна плата інженерно-технічним працівникам	91	661	160
5	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим збутом	93	661	130
6	Нараховані суми за лікарняними листками перші 5 днів	949	663	12,5
7	Нарахована оплата, пов'язана з виправленням браку	24	661	5,5
8	Нарахована заробітна плата монтажним робітникам	15	661	25
9	Нараховано за невідпрацьований час	23	661	113,5
	Всього			1115,6

Підставою для бухгалтерського обліку господарських операцій на ПП ФІРМА «ГАРМАШ» є первинні документи, що фіксують факти їх здійснення.

Документами для нарахування заробітної платні є: накази (розпорядження) по установі про прийом, звільнення і переміщення співробітників відповідно до затвердженого штатного розкладу, табелі обліку використання робочого часу та інші документи.

### 3.3 Методика та організація обліку оподаткування оплати праці

Облік, правильність нарахування та своєчасне перерахування до бюджету податків та зборів, а також нарахувань на оплату праці є відповідальним аспектом облікової роботи бухгалтера. Виплати працівникам у формі заробітної плати і прирівняних до неї доходів є частиною місячного (річного) оподаткованого доходу платника податків. Тому у момент нарахування зазначених доходів бухгалтер зобов'язаний нарахувати, утримати податки і збори із заробітної плати.

Перелічені податки та збори можна розділити на утримання із доходів та нарахування на них (рис.3.3).

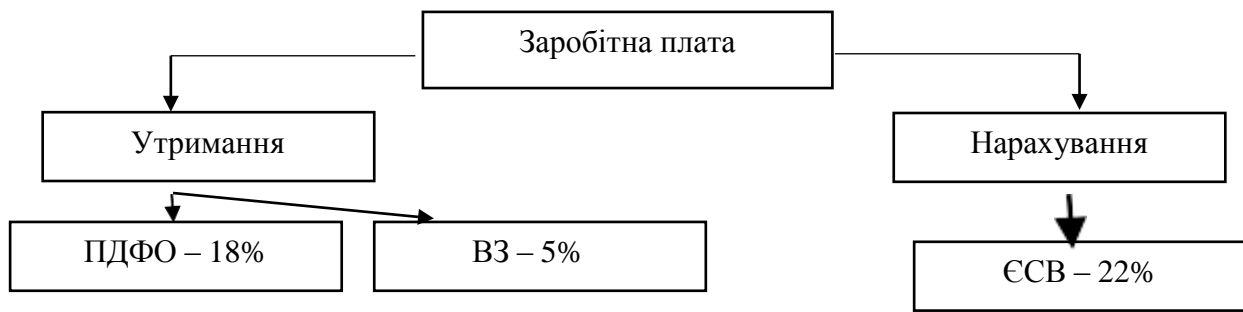


Рис. 3.3. Утримання та нарахування на оплату праці

Податок на доходи фізичних осіб – це прями́й загальнодержавний податок, що утримується практично з усіх видів доходів фізичних осіб, які мають джерело походження у Україні. З 2016 року ставка ПДФО фіксована й складає 18%.

Військовий збір – тимчасовий збір із заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які нараховуються (виплачуються, надаються) працівнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами. Податок запроваджений на всій території України, як тимчасовий у зв'язку з особливим військовим станом на території України. Ставка збору з 01.12.2024 року становить 5% від об'єкта оподаткування (до 01.12.2024 р. була 1,5%).

Єдиний соціальний внесок – обов'язковий внесок до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, з метою забезпечення прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування. Розмір ставки ЄСВ на сьогодні становить 22 % від нарахованого доходу та 8,41% для працівників-інвалідів.

Розглянемо детальніше які саме види виплат працівникам у ПП ФІРМА «ГАРМАШ» є об'єктом оподаткування ПДФО, ВЗ та ЄСВ. Оскільки для визначення об'єкту оподаткування податком на доходи фізичних осіб та військовим збором застосовується одна стаття ПКУ, розглядатимемо їх у комплексі.

Так, базою оподаткування ПДФО та ВЗ є нараховані доходи у формі заробітної плати або інших виплат і винагород, нарахування яких здійснюється відповідно до трудових договорів та за цивільно-правовими договорами (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 - Виплати, які підлягають оподаткуванню ПДФО та ВЗ

Найменування виплати	Оподаткування ПДФО, ВЗ	Коментар
Заробітна плата за відпрацьований час	+	
Виплата відпускних	+	
Виплата компенсацій при звільненні працівника	+	
Виплата лікарняних у т.ч. оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок СОК	+	В контексті ПКУ лікарняні з метою обкладення ПДФО прирівнюються до зарплати
Неповернуті суми видані на відрядження та під звіт	+	
Разова матеріальна допомога	+	

Для забезпечення контролю нарахування податку і зборів запропоновано алгоритм здійснення обліку процесу оподаткування оплати праці та інших нарахувань, якій наведено на рис. 3.4

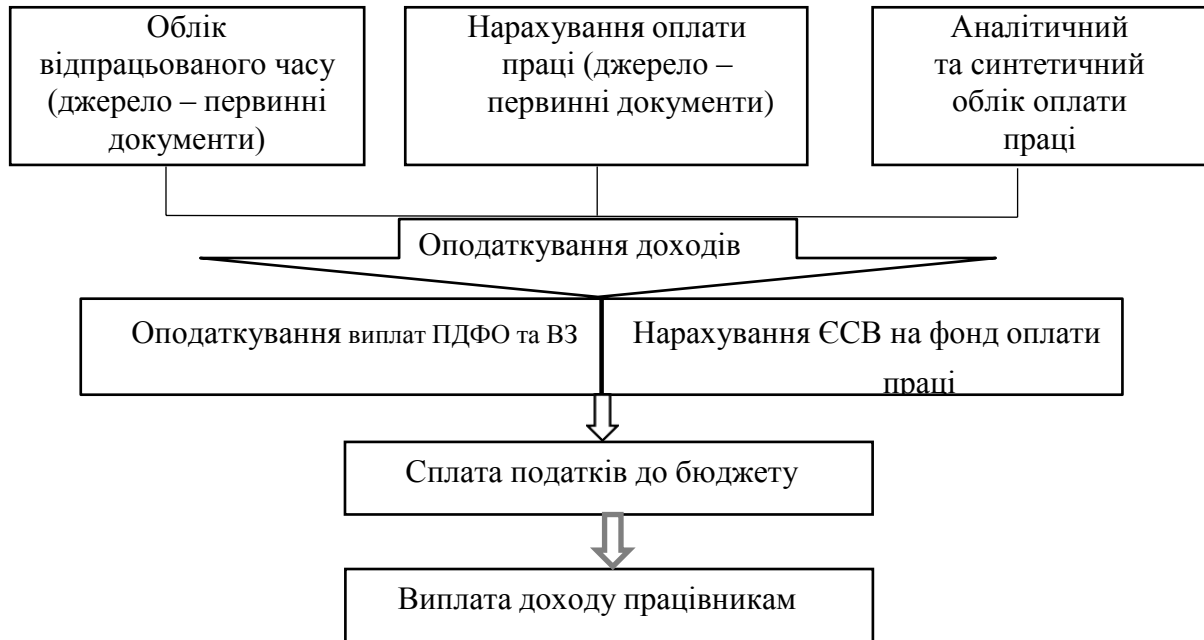


Рис. 3.4. Алгоритм оподаткування виплат працівникам

Відповідно до норм Податкового кодексу України кожен працівник має право на зменшення суми загального оподаткованого доходу у вигляді заробітної плати на суму податкової соціальної пільги (ПСП). Пільга

нараховується щомісячно і розмір нарахованої заробітної плати не повинен перевищувати граничного розміру місячного доходу якій обчислюється як множенням розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб за даними на 1 січня звітного року на 1,4, найближчих 10 грн. У 2024 році граничний дохід визначено 4200,0 грн. при прожитковому мінімумі 3028 грн, тобто соціальна пільга дорівнює  $3028 * 50 \% / 100\% = 1514$  грн.

Порядок оподаткування, та ви значення суми заробітної плати до виплати наведено в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Нарахування податків та інших виплат із заробітної плати

П.І.Б	Спеціальність	Нараховано ЗП, грн	Соц. пільга, грн	ВЗ, грн (1,5%)	ПДФО, грн (18%)	Виконавчий лист	До виплати, грн
Анікін В.Д.	Коптильщик	23800	*	357	4284		19159
Костін С.М.	Технолог	16300	*	244	2934		13122
Юрова М.О.	Експедитор	19200	*	288	3456	4800 (25%)	7800
Куліков А.Г.	Заст. директора	28000	*	420	5040		22540
Ветров М.В.	Начальник цеху	24000	*	360	4320		19320
Мініна С.Ф.	Охоронниця (дитина 5 років)	8100	1514	99	1185		6816
Всього		119400	1514	1768	21219	4800	88757

Кореспонденція рахунків з операціями оподаткування, зборів та інших відрахувань із заробітної плати наведено в таблиці 3.4

Таблиця 3.4- Кореспонденція рахунків нарахування податків, зборів та інших виплат із заробітної плати

№ п/п	Найменування господарської операції	Бухгалтерські проводки		Сума, грн
		Д-т	К-т	
1.	Нараховано зарплата			119400
2	Нараховано військовий збір, 1,5%	661	642	1768
3	Нараховано ПДФО, 18%	661	641	21219
5	Виплати за виконавчим листом	661	685	4800
6	Разом до виплати заробітної плати	661	311	88757
7	Перерахунок заробітної плати на особисті картки	311	313	88757
8	Сплачено ПДФО до бюджету	641	311	21219
9	Сплачено до бюджету військовий збір	642	311	1768

Сума нарахування єдиного соціального внеску на заробітну плату складають 22 %, тобто  $119400 * 22 / 100 = 26268$  грн. сплачено до Пенсійного фонду ЄСВ : Д-т 651 та К-т 311

Таблиця 3.5 – Строки сплати ПДФО та військового збору

Спосіб виплати	Терміни сплати
Виплата здійснюється у безготівковій формі на картки працівників	Одночасно з переказом грошей на картки
Виплата здійснюється готівкою з каси підприємств	Протягом 3 банківських днів із дня, що настає за днем виплати
Виплата здійснюється в натуральній формі	Протягом 3 банківських днів із дня, що настає за днем виплати
Дохід нараховано, але виплата не відбулася	Протягом 30 календарних днів, наступних за останнім днем місяця, у якому нараховано дохід

У випадку індексації заробітної плати, одночасно індексуються суми податків і зборів та усіх інших нарахувань. Оскільки, приклад нарахування заробітної плати та відрахувань із заробітної плати був за серпень 2024 року, індекс інфляції склав 7,5 %, таким чином, розмір нарахування заробітної плати зростає на 7,5 %. Тобто, в жовтні місяці ми відображаємо розмір інфляції заробітної плати, за умови, що у квітні зросла мінімальна заробітна плата до 8000 грн. Таким чином сума донарахування заробітної плати буде складати  $119400 * 1,075 = 128355$  грн., зростання буде складати  $128355 - 119400 = 8955$  грн., в тому числі, зростання відрахувань до бюджету: військовий збір  $= 1768 * 0,075 = 132,6$  грн; ПДФО  $= 21219$  грн \*  $0,075 = 1591,4$  грн.

### Висновок до розділу 3

ПП ФІРМА «ГАРМАШ» працює в правовому полі на загальних умовах. Сплачує всі податки та збори, які передбачено законодавством. Формує фінансову та податкову і статистичну звітність відповідно терміну їх подання. Для ведення бухгалтерського фінансового обліку на фірмі створено відділ бухгалтерії, яку очолює головний бухгалтер. В складі штату сім бухгалтерів,

між яким розподілені функціональні обов'язки, Ведення операцій обліку здійснюється за спеціальною програмою, яка була створена конкретно для даного підприємства.

На підприємстві в основному використовується погодинна система оплати праці з окремими надбавками та системою премій за спеціальними показниками щомісячно для робітників. Для адміністративних робітників та службовців існує система посадових окладів та квартальна премія за результати колективної праці. Величина премії визначається кінцевими результатами діяльності і має різний процент в межах 20-50 відсотків.

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

В результаті проведеного наукового дослідження щодо організації і методики обліку та аналізу заробітної плати, розрахунків зі службовцями та робітниками, було визначено, що заробітна плата є однією з важливих складових елементів розподільчих відносин, тому що виконує головну стимулюючу функцію, є спонукальним мотивом для забезпечення ефективності діяльності підприємства та її підвищення. Вона має багатогранний аспект сутності, якій присвячено багато уваги науковців. Різні підходи до характеристики заробітної плати наведено в таблиці 1.1.

Разом з тим, на нашу думку, недостатньо уваги приділяється зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами діяльності колективу. Тому, ми вважаємо, що заробітна плата є грошовим виразом оплати праці в залежності від кількості та якості праці, а також результатів спільної діяльності колективу. Головне у цьому виражено три особливості: грошовий вираз, колективна праця та кінцевий фінансовий результат діяльності.

Важливо, що заробітна плата багатофункціональна, яка виконує наступні функції: відтворюючу, розподільчу, стимулюючу, захисну і соціальну. Реалізація даних функцій забезпечується системою організації заробітної плати - відрядною та погодинною, характеристика яких наведено в таблиці 1.3.

Для забезпечення контролю виконання функцій існує певна система організації документообігу, яка враховує кількісні та якісні характеристики виконаної праці. Їх характеристика наведено в таблиці 1.4.

Для організації і методики обліку заробітної плати згідно Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку, рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має такі субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За кредитом субрахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам» нараховується заробітна плата всьому персоналу підприємства.

За дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображається виплачена заробітна плата з урахуванням всіх сум утримання: суми податків, зборів, платежів за виконавчими документами та інші.

На субрахунку № 662 "Розрахунки з депонентами" по кредиту відображаються суми своєчасно невиданої заробітної плати, премій, допомоги тощо працівникам підприємства за різними обставинами.

По дебету субрахунку № 662 "Розрахунки з депонентами" відображаються видачі депонованих сум.

Для обліку розрахунків з оплати праці, розрахунків з соціального страхування використовуються:

– при журнально-ордерній формі обліку: Журнал-ордер №10 та Журнал-ордер №10/1;

– при журнальній формі обліку: Журнал № 5 або Журнал 5 А та Відомість 5.1.

Загальна кореспонденція рахунків з обліку оплати праці наведена у Додатку А. Відповідно до вимог Податкового кодексу України із заробітної плати вираховують податок на доходи фізичних осіб в розмірі 18 %, також військовий збір 1,5 % (з 01.12.2024 року - 5%). Також на заробітну плату нараховується єдиний соціальний внесок, який відноситься на собівартість продукції, розмір якого складає - 22%.

При організації нарахування заробітної плати враховується рівень інфляції, що дає право перераховувати рівень оплати праці на коефіцієнт інфляції, щоб підвищити реальну заробітну плату. Якраз у жовтні місяці було перерахування оплати праці на індекс інфляції.

Другий розділ кваліфікаційної роботи присвячено фінансово-економічному аналізу діяльності ПП ФІРМА «ГАРМАШ». Основна діяльність Фірми спрямована на виробництво м'ясних і ковбасних виробів широкого асортименту. Оцінка основних показників діяльності Фірми за 2022-2023 роки наведено у таблиці 2.1, яка показує, що у 2023 році порівняно з 2022 роком обсяг продукції в натуральному вираженні зменшився на 19,57%, що дорівнює

зменшенню на 124,5 тон. В діючих цінах обсяг виробленої продукції також зменшився на 15,15 %, що дорівнює 13358 тис.грн

При зростанні середньої ціни в звітному році, значно зросла вартість в порівняних цінах попереднього року на 18301 тис. грн, або на 19,57 %. Чистий дохід від реалізації продукції в 2023 році збільшився порівняно з 2022 роком на

Собівартість реалізованої продукції зросла на 5,6 %, що спричинило зниження витрат на 1 грн. на 0,46 копійок або на 5,6 %. У 2023 році фінансовий результат від операційної діяльності позитивний, збільшення стало на 156 тис.грн, або на 32,6 %. Також отримано чистого прибутку відповідно у 2023 році 61 тис.грн. Фонд оплати праці збільшився на 264 тис.грн., що частково дало можливість збільшити середню заробітну плату з метою зниження впливу інфляції на 17,5 або на 400 грн в місяць. Результати загального аналізу діяльності фірми, аналізу фінансової ліквідності, платоспроможності, фінансової стійкості та можливості банкрутства показали, що валюта балансу зростає, підприємство має чистий прибуток, якій поступове зростає. Фірма достатньо ліквідна за винятком абсолютної ліквідності, тому що недостатню грошей у банку і касі, для строченого розрахунку по зобов'язанням. Разом з тим, показники платоспроможності мають позитивне значення.

Проведений розрахунок можливості банкрутства шляхом використання моделі Альтмана Протягом трьох періодів спостерігається низький рівень ймовірності банкрутства. Всі значення є менше 0.

Проведений аналіз витрат праці та заробітної плати на ПП ФІРМА «ГАРМАШ» показав, що було скорочення чисельності персоналу, скорочення фонду оплати праці, скорочення використання ефективного фонду робочого часу. В результаті стало зниження річної продуктивності праці, оплата збільшення оплати не відпрацьовано часу. Це свідчить, що темпи зростання середньої заробітної плати випереджають темпи зростання продуктивності праці.

Третій розділ присвячено конкретним питанням організації та методики обліку оплати праці, розрахунків з робітниками і службовцями на ПП ФІРМА «ГАРМАШ». Підприємство працює в правовому полі на загальних умовах.

Сплачує всі податки та збори, які передбачено законодавством. Формує фінансову та податкову і статистичну звітність відповідно терміну їх подання.

Для ведення бухгалтерського фінансового обліку на фірмі створено відділ бухгалтерії, яку очолює головний бухгалтер. В складі штату сім бухгалтерів, між яким розподілені функціональні обов'язки. Ведення операцій обліку здійснюється за спеціальною програмою, яка була створена конкретно для даного підприємства.

На підприємстві в основному використовується погодинна система оплати праці з окремими надбавками та системою премій за спеціальними показниками щомісячно для робітників. Для адміністративних робітників та службовців існує система посадових окладів та квартальна премія за результати колективної праці. Величина премії визначається кінцевими результатами діяльності і має різний процент в межах 20-50 відсотків. Порядок нарахування оплати праці та кореспонденція рахунків по операціям з оплати праці на ведено в таблицях 3.1; 3.3; 3.4, порядок і терміни сплати податків і зборів наведено в таблиці 3.5.

Для підвищення ефективності використання праці персоналу, зростання продуктивності праці і, відповідно, зростання середньої заробітної плати пропонуються наступні заходи:

- розширення ринку збуту продукції, що призведе до зростання обсягу виробництва, зростання зайнятості робітників та зростання середньої заробітної плати, тобто необхідно посилити стимулюючу функцію заробітної плати;
- розширити асортимент випуску продукції середнього цінового сегменту з метою освоєння додаткового ринку;
- посилити роботу маркетологів з визначення потреб ринку;
- посилити контроль за рухом фінансів на рахунку з метою забезпечення абсолютної ліквідності підприємства;
- організувати контроль за своєчасними розрахунками споживачів за продукцію;
- більш впроваджувати колективну форму оплати праці, ув'язав її з кінцевими результатами діяльності Фірми.

### Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України із змінами та доповненнями.  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Постанова Кабінету Міністрів України про "Порядок обчислення середньої заробітної плати" № 100 від 08.02.95 р.  
<https://www.golovbukh.ua/article/8656-rozrahunok-seredno-zarplati-po-novomu-zmni-do-poryadku-100>
3. Закон України "Про оплату праці" № 108/95-ВР від 4.03.95 р.(зі змінами та доповненнями) <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Закон України "Про відпустки" № 504/96-ВР від 15.11.96 р.  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
5. Постанова Кабінету Міністрів України про "Правила обчислення загального трудового стажу для призначення працівникам допомоги з тимчасової непрацездатності" № 1658 від 19.10.98 р.  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637-93-%D0%BF#Text>
6. Закон України. Про Державний бюджет України на 2024 рік  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-20#Text>
7. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI  
[https://ips.ligazakon.net/document/T10\\_2755](https://ips.ligazakon.net/document/T10_2755)
8. П(С)БО 16 «Витрати» <https://zakon.help/article/polozhennya-standart-buhgalterskogo-obliku-16>
9. П(С)БО № 26 «Виплати працівникам» <https://zakon.help/article/polozhennya-standart-buhgalterskogo-obliku-26-viplati>
10. Закон України «Про бухгалтерській облік та фінансову звітність в Україні» [https://zakononline.com.ua/documents/show/203480\\_\\_592395](https://zakononline.com.ua/documents/show/203480__592395)
11. Наказ Міністерства фінансів України №291 від 30.11.99р (з Інструкцією про застосування плану рахунків).  
<https://www.buhoblik.org.ua/uchet/organizacziya-buhgalterskogo-ucheta/388-plan-rahunkiv.html>

12. Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»  
<https://tax.gov.ua/zakonodavstvo/ediniy-vnesok-na-zagalnoobovyazkove-/zakoni-ukraini/63472.html>

13. Закон України « Про податок на доходи фізичних осіб»  
 № 1283-ХІІ від 03.07.91, ВВР, 1991, № 42, ст.552  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-15#Text>

14. Закону України "Про індексацію грошових доходів населення"  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0708740-13#Text>

15. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні роки  
<https://fru.ua/ua/social/general-agreement>

16. Бухгалтерія. Платформа Бюджет та ОМС.  
<https://oblikbudget.com.ua/article/448-tarifna-stka-2022-posadov-okladi-za-ts>,

17. Антонюк О.П, Ступніцька Т.М., Купріна Н.М., Подгорна І.Є. Економічний аналіз(практикум): Навчальний посібник –Львів: «Магнолія 2006», 2010. -320 с.

18. Абрамов В. М., Данюк В. М., Колот А. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. Одеса, 2013. 420 с. 37

19. Бутинець Ф.Ф Бухгалтерський фінансовий облік:підручник. 8-ме вид., доп. І переро.Житомир: ПП «Рута», 2009. 912 с.

20. Васьковська К.О,Пчелянська Г.Б.,Кохан О.О Облік розрахунків з оплати праці в системі управління підприємством// Економіка харчової промисловості. Том 10, №3, 2018,- С. 66 -72

21. Воронін А., Пастух А. Механізм формування доходів робітників від зростання ефективності виробництва/А.Воронін, А. Пастух// економіка України. 2009. №8. С. 4-16

22. Глухова С.В., Зотова А.А. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений. Економічні науки.* 2016. № 12.1 (40). С. 698-701.

23. Гудзь Н. В., Денчук П. Н., Романів Р. В. Бухгалтерський облік: навч. посібник для внз. М-во освіти і науки України. 2-ге вид., перероб. і допов. К.: Центр учб. літ., 2016. 424 с.
24. Демченко М. М. Облік та оподаткування виплат працівникам підприємства у контексті законодавчих змін. Молодий вчений. 2016. № 2 (29). С. 31–37.
25. Державна служба статистики. Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
26. Канарьова Н. Роботодавці vs працівники: дії під час карантину. Дебет-Кредит. 2020. №14. URL: <https://online.dtkr.ua/Book/%C2%AB%D0%94%D0%9A%C2%BB%20%E2%84%9614-2020.epub/navPoint-5>.
27. Козак К.Б. Ефективне управління персоналом як передумова виживання вітчизняних підприємств у конкурентному середовищі. Адаптивна стратегія розвитку підприємств харчової промисловості в умовах мінливого світу: матеріали наукового симпозиуму з міжнародною участю (19 травня 2017 р., м. Одеса) / за ред О.І.Павлова. Одеса: Астропринт, 2017. С. 70-74
28. Колесник В.І., Вігуржинська С.Ю. Проблеми мотивації персоналу на підприємствах харчової промисловості / Економіка харчової промисловості. Т.10, №3. 2018. С. 27-33
29. Коментар Національного банку щодо рівня інфляції в серпні 2024 року <https://bank.gov.ua/ua/news/all/komentar-natsionalnogo-banku-schodo-rivnya-inflyatsiyi-v-serpni-2024-roku> та <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/branch/2023/>
30. Маркс К. Капітал. [https://www.marxists.org/ukrainian/marx-engels/kapital/Kapital\\_Tom\\_1\\_Knyha\\_1.pdf](https://www.marxists.org/ukrainian/marx-engels/kapital/Kapital_Tom_1_Knyha_1.pdf)
31. Машевська А. А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. Електронний журнал «Ефективна економіка». 2019. №11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7461>.
32. Методичні вказівки до виконання курсової роботи з дисципліни «Фінансовий аналіз» для ступеню «Магістр» спеціальності 071 «Облік і

оподаткування» / Укл. Т.М. Ступницька, О.П. Антонюк, Купріна Н.М. Одеса, ОНТУ, 2023.

33. Оляднічук Н. В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам та його удосконалення : збір. наук. праць Уманського національного університету садівництва. 2014. С. 149–155.

34. Ощепков О.П., Магденко С.О. Методологічні підходи до аналізу ефективності праці на підприємствах харчової промисловості. Науково-методичні аспекти обліково-аналітичної системи підприємства (Монографія): за заг. ред. проф. Немченко В.В. ОНАХТ. Одеса: Фенікс, 2016. 352 с.

35. Ощепков О.П., Магденко С.О., Щеглюк О. Аналіз забезпечення м'ясопереробних підприємств трудовими ресурсами та їх оплати в реаліях війни

36. Проблеми реформування оплати праці в Україні». Режим доступу до ресурсу [yhttps://hvylyu.net/wpcontent/uploads/2018/11/ryinok-truda.jpg](https://hvylyu.net/wpcontent/uploads/2018/11/ryinok-truda.jpg)

37. Приймак С.В. Фінансовий аналіз. Практикум: [навчальний посібник] Львів, 2021. 264 с.

38. Саєнко М.Г. Внутрішній економічний механізм підприємства. <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/487/>

39. Саченко С.І. Чижевська І. А. Економічна сутність оплати праці та її функції / Матеріали Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія», 27 грудня 2019 року, м. Тернопіль/ <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/37412/1/124.pdf>

40. Сараєва Г. 1С: Зарплата та управління персоналом (регламентований облік) . Харків: Фактор, 2013. 320с.

41. Садовської І.Б. Бухгалтерський облік: навч. Посібник для вищої школи. К.: Центр учбової літератури, 2013. 668 с.

42. Соболева І.В., Чепак А.В. Організація обліку заробітної плати та відповідних утримань та нарахувань у сучасних умовах розвитку економіки України. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2016. №5 (05). С. 341-344.

43. Тесленко Т.І. Недоліки та переваги Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 08.07.2010 р. № 2464-VI / Т.І. Тесленко, Л.Є. Рогозян. [www.rusnauka.com/35\\_OINBG\\_2010/Economics/75232.doc.htm](http://www.rusnauka.com/35_OINBG_2010/Economics/75232.doc.htm).

44. Ткаченко Н.А. Особливості документального оформлення операцій з обліку праці та її оплати. <https://magazine.faaf.org.ua/osoblivosti-dokumentalnogo-oformlennya-operaciy-z-obliku-praci-ta-ii-oplati.html>

45. Толуб’як В. С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення. Теорія та практика державного управління. 2017. Вип. 2. С. 242- 249.

46. Тютюнник Ю. М., Дорогань-Писаренко Л. О., Тютюнник С. В. Фінансовий аналіз: навч. посіб. Полтава: ПП «Астроя», 2020. 434 с.

47. Фінансовий аналіз. Навчальний посібник / А.В. Череп, О.В. Гамова, І.А. Козачок. К.: Видавничий дім «Кондор», 2020. 268 с.

48. Характеристика прожиткового мінімуму <https://smartfin.ua/page/prozhitkovii-minimum-v-2024-rotsiB>

49. Хорунжак Н. Формалізація моделі мотивації працівників і оцінки її ефективності. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2018. № 1. С. 85-97.

50. Шевченко А. А. Облік виплат працівникам за міжнародними та національними стандартами бухгалтерського обліку. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2013. Вип. 35(2). С. 52–58.

# ДОДАТКИ

Таблиця – Кореспонденція рахунків нарахування заробітної плати

№	Вид операції	Д-т	К-т
1	Нарахована заробітна плата:		
	- працівникам основного виробництва	23	661
	- працівникам допоміжних виробництв	23	661
	- працівникам зайнятим обслуговуванням машин та обладнання	91	661
	- працівникам, зайнятим на загальновиробничих роботах цехів та інших підрозділів	91	661
	- адміністративно-управлінському персоналові	92	661
	- працівникам за роботи, що належать до витрат майбутніх періодів	39	661
	- працівникам, зайнятим капітальним будівництвом	151	661
	- працівникам, зайнятим збутом готової продукції	93	661
	- працівникам, зайнятим виправленням браку	24	661
2	Нараховані відпускні виплати за рахунок резерву на оплату відпусток	471	661
3	Нарахована матеріальна допомога згідно із заявами працівників	949	661
4	Нараховані суми оплати праці, пов'язані з операціями по вибуттю (реалізації) основних засобів	972	661
5	Нарахована допомога з тимчасової непрацездатності:		
	- за перші 5 днів тимчасової непрацездатності	23, 91, 92, 93	661
	- за рахунок коштів фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності	652	661
	- за рахунок фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві	656	661
8	Нарахована вихідна допомога передбачена діючим законодавством	23, 91, 92	661
9	Нарахована заробітна плата працівникам за роботу, пов'язану з ліквідацією стихійного лиха, пожеж тощо.	991	661
10	Повернуті до каси надлишки нарахованих сум (переплата)	30	661
11	Депонована заробітна плата	661	662
12	Відраховані із заробітної плати ПДФО, 18 %	661	641
13	Відраховано із заробітної плати військовий збір, 1,5 %	661	642
13	Відраховані із заробітної плати профспілкові внески, 1 %	661	685
14	Відраховані із заробітної плати перевитрачені підзвітні суми	661	372
15	Відраховані із нарахованої заробітної плати за виконавчими листами	661	685

Таблиця – Основні фінансово-економічні показники діяльності ПП ФІРМА «ГАРМАШ» за 2022-2023 роки

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення	
			абс.	%
1. Обсяг продукції в натуральному виразі, т	560,0	450,4	-109,6	-19,57
2. Обсяг продукції в оптових цінах без ПДВ та акцизного збору, тис.грн.				
- у діючих оптових цінах	88156	74798	-13358	-15,15
- у порівнянних оптових цінах	92999	74798	-18201	-19,57
3. Середня оптова ціна за 1 т. продукції, грн.	157421	166070	8649	5,49
4. Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	89057	94634	5577	6,26
5. Собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	72 444	76538	4094	5,65
6. Адміністративні витрати, тис.грн.	7 411	8406	995	13,42
7. Витрати на збут, тис.грн.	8 724	8614	-110	-1,26
8. Валовий прибуток, тис.грн.	16 613	18096	1483	8,93
9. Повна собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	88379	93558	5179	5,86
10. Витрати на 1 гривню реалізованої продукції, коп.	81,33	80,87	-0,46	-0,56
11. Фінансовий результат від операційної діяльності, тис. грн	478	634	156	32,63
12. Фінансовий результат від фінансової діяльності, тис. грн	-	-82	-82	*
13. Фінансовий результат до оподаткування	478	552	74	15,48
14. Чистий прибуток (збиток), тис.грн.	392	453	61	15,56
15. Матеріальні витрати, тис.грн.	57 869	73794	15925	27,52
16. Матеріаловіддача, грн.	1,523	1,014	-0,509	-33,42
17. Середня облікова кількість штатних працівників облікового складу, осіб	155	147	-8	-5,16
18. Продуктивність праці одного штатного працівника облікового складу, грн.	599990	508830	-91160	-15,19
19. Фонд оплати праці штатних працівників облікового складу, тис.грн.	11157	11421	264	2,37
20. Середня річна заробітна плата одного штатного працівника облікового складу, грн.	71980	77694	5714	7,94
21. Середня річна вартість основних засобів за основним видом діяльності, тис.грн.	86663	90676	4013	4,63
22. Фондовіддача, грн.	1,073	0,825	-0,248	-23,11
23. Середня річна вартість оборотних коштів, тис.грн.	86668	98896	12228	14,11
24. Рентабельність продукції, %	0,44	0,59	0,15	*
25. Рентабельність виробництва, %	0,225	0, 238	0,013	*
26. Коефіцієнт поточної ліквідності	4,294	5,242	0,948	*
27. Коефіцієнт швидкої ліквідності	3,637	4,663	1,026	*
28. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,0048	0,0056	0,0008	*