МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра обліку та оподаткування

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему: Обліково-аналітичне забезпечення операцій з оплати праці на ТОВ «БРАМА»

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0713-оа-дн
спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
освітньої програми «Облік і аудит»
Є. С. Залогін .
Керівник: д.е.н., професор Проскуріна Н.М.
Рецензент: д.е.н., професор Варламова І.С.

ЗАПОРІЖЖЯ – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економічний
Кафедра обліку та оподаткування
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»
Освітня програма «Облік і аудит»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____Н. М. Проскуріна
«____»_____2024 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ

Залогін Євген Сергійович

1. Тема роботи: Обліково-аналітичне забезпечення операцій з оплати праці на ТОВ «БРАМА»
керівник роботи Проскуріна Неля Миколаївна, д. е. н., професор,
затверджені наказом ЗНУ від 29 грудня 2024 року №2252-с.

2. Строк подання студентом роботи 03 лютого 2025 року

3. Вихідні дані до роботи: спеціальна література, законодавчі та нормативні акти, статистичні дані, дані фінансової звітності підприємства.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, що належить розробити): розкрити економічну сутність оплати праці; дослідити значення і завдання обліку оплати праці підприємстві; надати організаційно-економічну характеристику ТОВ «БРАМА»; вивчити організацію та методику обліку та аналізу оплати праці підприємства; обґрунтувати напрями ефективного використання трудових ресурсів та організації оплати праці на підприємстві.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): кваліфікаційна робота містить 17 рис., 29 табл., 8 формул

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	д.е.н., професор Проскуріна Н.М.	08.11.2024 р.	08.11.2024 р.
2	д.е.н., професор Проскуріна Н.М.	06.12.2024 р.	06.12.2024 р.
3	д.е.н., професор Проскуріна Н.М.	30.12.2024 р.	30.12.2024 р.

7. Дата видачі завдання: 01 жовтня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної Роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, підбір літератури	жовтень 2024	виконано
2.	Написання вступу	листопад 2024	виконано
3.	Виконання першого розділу	листопад 2024	виконано
4.	Виконання другого розділу	грудень 2024	виконано
5.	Виконання третього розділу	січень 2025	виконано
6.	Написання висновків	січень 2025	виконано
7.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	січень 2025	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	лютий 2025	виконано

Студент _____ Є. С. Залогін
(підпис)

Керівник роботи _____ Н. М. Проскуріна
(підпис)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ В.В. Сьомченко

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 137 с., 29 табл., 17 рис., 6 додатків, 104 джерела.

ОПЛАТА ПРАЦІ, ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ГРЕЙДИНГ, ТАРИФНА СИСТЕМА, АНАЛІЗ ОПЛАТИ ПРАЦІ, МЕТОДИКА КРІ

Об’єкт дослідження – процеси облікового забезпечення та аналізу оплати праці на підприємствах.

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних положень та надання практичних рекомендацій щодо удосконалення організації та методики обліку оплати праці та її стимулювання на ТОВ «БРАМА».

Методи дослідження – загальнонаукові методи та емпіричні прийоми дослідження: методи аналізу, синтезу, індукції, дедукції, герменевтики, методи теоретичного узагальнення, порівняння, систематизації, , аналітичного групування, розрахунково-аналітичні методичні прийоми, методи економічного аналізу, бібліометричний та бібліографічний, зведення та вибірковий метод, монографічний метод, історичний та логічний методи, економічного аналізу, графічний метод, абстрактно-логічний метод та метод причинно-наслідкових зав’язків.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретико-методичному обґрунтуванні та вирішенні комплексу питань, пов’язаних з удосконаленням обліку, аналізу та стимулювання оплати праці на підприємстві.

У процесі дослідження отримано наукові результати, яким притаманна наукова новизна, зокрема:

удосконалено

– методику оцінки посад у грейдовій системі оплати праці, яка на відміну від існуючих методів, заснованих на диференціації оплати праці, залежної від значущості посади, враховує цінність кожного працівника, що дозволить забезпечити реалізацію принципу справедливої оплати праці;

– класифікацію сучасних систем оплати праці, яка дозволить ґрунтовніше підібрати систему оплати праці відповідно до умов конкретного підприємства, що стане підставою для її успішного функціонування;

– аналітичні рахунки і субрахунки обліку виплат працівникам, застосування яких дає змогу узгодити діючу методику формування облікових даних, не тільки про нарахованим виплатам працівникам, а й виплати при звільненні, після закінчення трудової діяльності та виплатою відпускних;

– форму розрахункового листка згідно встановленого аналітичного обліку задля прозорості системи грейдування та запровадити докладне відображення всіх доплат у працівника, що наддасть можливість працівникам мати реальне уявлення про свій заробіток**;**

набули подальшого розвитку

– тлумачення сутності поняття «грейдинг», як ієрархічної системи груп робіт/посад, що структуроване для цілей управління монетарними винагородами та системою пільг, ефективністю робіт та нематеріальної мотивації працівників, тобто не тільки фіксовану ставку оплати праці, але й суму премій, комісій, вартість пільг, яку можуть надавати окремій групі працівників, що входять у відповідний грейд;

– пропозиції, щодо ефективності використання трудових ресурсів та визначення оптимальної чисельності працівників, що дозволить підприємству уникнути перевитрат фонду оплати праці та керувати плинністю кадрів на підприємстві.

Отримані результати дослідження спрямовані оптимізацію системи оплати праці на підприємстві пивоварної галузі, на підвищення достовірності, оперативності та аналітичності інформації стосовно витрат на оплату праці підприємства, що забезпечить ефективність їх управління.

SUMMARY

Qualifying work contains: 137 p., 29 tab., 17 fig., 6 appendices, 104 references.

PAYMENT, SALARY, GRADING, TARIFF SYSTEM, ANALYSIS OF PAYMENT, CRI METHODOLOGY

Object of study – processes of accounting support and analysis of labour remuneration at enterprises.

The purpose of the qualification work is to substantiate the theoretical provisions and provide practical recommendations for improving the organisation and methodology of labour remuneration accounting and its incentives at Brama LLC.

Research methods – general scientific methods and empirical research methods: methods of analysis, synthesis, induction, deduction, hermeneutics, methods of theoretical generalisation, comparison, systematisation, analytical grouping, calculation and analytical methods, methods of economic analysis, bibliometric and bibliographic, summary and sample methods, monographic method, historical and logical methods, economic analysis, graphical method, abstract and logical method and method of cause and effect.

The scientific novelty of the obtained results lies in the theoretical and methodological substantiation and solution of a set of issues related to improvement of accounting, analysis and stimulation of labour remuneration at an enterprise.

In the course of the study, the following scientific results were obtained, which are characterised by scientific novelty

improved

– the methodology for assessing positions in the grade-based remuneration

system, which, unlike existing methods based on differentiation of remuneration depending on the importance of the position, takes into account the value of each employee, which will ensure the implementation of the principle of fair remuneration;

– classification of modern remuneration systems, which will allow for a more thorough selection of the remuneration system in accordance with the conditions of a particular enterprise, which will be the basis for its successful operation;

– analytical accounts and sub-accounts for accounting for employee benefits, the use of which allows to harmonise the current methodology for the formation of accounting data, not only on accrued employee benefits, but also on payments upon dismissal, upon termination of employment and vacation pay;

– the form of the payslip in accordance with the established analytical accounting to ensure transparency of the grading system and introduce a detailed display of all additional payments to employees, which will allow employees to have a realistic idea of their earnings;

were further developed

– interpretation of the essence of the concept of ‘grading’ as a hierarchical system of job groups/positions structured for the purposes of managing monetary remuneration and the system of benefits, performance and non-material motivation of employees, i.e. not only a fixed rate of remuneration, but also the amount of bonuses, commissions, and the cost of benefits that may be provided to a separate group of employees included in the relevant grade;

– proposals for the efficient use of labour resources and determination of the optimal number of employees, which will allow the company to avoid overspending the payroll and manage staff turnover at the enterprise.

The obtained results of the study are aimed at optimising the labour remuneration system at a brewing enterprise, improving the reliability, efficiency and analytical nature of information on labour costs of the enterprise, which will ensure the efficiency of their management.

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ
SUMMARY
СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ
ВСТУП……..... 11
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ
1.1 Поняття та економічна сутність, функції, форми та системи оплати праці…… 16
1.2 Нормативно-правове регулювання та організаційно-методичні підходи до обліку оплати праці……..….. 30
1.3 Теоретико-методологічні основи оцінки посад персоналу підприємства…….. 46
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКА ОБЛІКОВОГО ПРОЦЕСУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «БРАМА»
2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства……..... 57
2.2 Документальне забезпечення та облік оплати праці……... 68
2.3 Методичне забезпечення облікового процесу оплати праці …….. 73
РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ПРОЦЕС ОПТИМІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «БРАМА»
3.1 Організаційно-методичні підходи впровадження системи оцінювання оцінки посад в сучасному бізнес-середовищі …… 79
3.2 Організаційно-економічний механізм оцінки робочих місць та формування системи грейдів на підприємстві…… 85
3.3 Напрями удосконалення облікового процесу оплати праці на підприємстві …….. 101
ВИСНОВКИ…… 110
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ …… 114

ДОДАТОК А Ставки ПДФО в Україні (з 29.05.2020 по теперішній час)… 124
ДОДАТОК Б Програми бухгалтерського обліку українських розробників 127
ДОДАТОК В Анкета оцінки важливості робіт …….. 130
ДОДАТОК Д Фактори оцінки посад ……... 132
ДОДАТОК Е Пропонована таблиця грейдів для ТОВ «БРАМА» ……. 134
ДОДАТОК Ж Пропонована таблиця грейдів відповідно існуючого ринку праці для ТОВ «БРАМА» …… 135

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ТОВ – Товариство з обмеженою відповідальністю;

Дт – Дебет;

Кт – Кредит;

КМУ – Кабінет Міністрів України

КЗпП – Кодекс законів про працю України

НП(С)БО – Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку;

ПКУ – Податковий Кодекс України;

ЄТКД – Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників

ЄСВ – єдиний соціальний внесок

ПДФО – податок з доходу фізичних осіб

ЦК – Цивільний кодекс

ГК – Господарський кодекс

Методика КРІ – ключові показники ефективності

грн. – гривня;

затв. – затверджено

ін. – інше;

% – відсотки.

ВСТУП

В умовах війни, в Україні багато вітчизняних промислових підприємств намагаються впроваджувати нові механізми управління з метою забезпечення необхідного рівня ефективності діяльності. В тяжких умовах сьогодення перед керівниками підприємств постає завдання створити такі механізми управління, які будуть здатні забезпечити максимальну ефективність бізнесу в цілому. Безумовно, дана задача є комплексною, і для її вирішення необхідно реалізовувати цілу низку заходів, націлених на оптимізацію всіх управлінських і економічних процесів функціонування підприємств.

З одного боку, практика показала, що першорядними об'єктами оптимізації стали процеси і системи управління людськими ресурсами, особливо система оплати і стимулювання праці персоналу. І це небезпідставно, бо оплата праці працівників - одна з вагомих статей витрат будь-яких підприємств, власники яких, хочуть отримати інструмент управління, розуміючи, де знаходяться важелі можливої оптимізації та впливу на результативність діяльності працівників.

З іншого боку, збереглися на багатьох промислових підприємствах застарілі принципи і правила регулювання оплати і стимулювання праці працівників у сьогоднішніх реаліях не відповідають вимогам мінливого ринку і потребам бізнесу, особливо в ситуації економічної кризи, внаслідок чого виникає об'єктивна необхідність вдосконалення оплати та стимулювання праці персоналу підприємств.

Ключовою метою системи оплати та стимулювання праці персоналу є вирішення основних завдань «трикутника бізнесу» в області оплати та стимулювання праці, а саме: з боку акціонерів – це забезпечення максимальної віддачі від вкладених інвестицій в персонал в частині фонду оплати праці; з боку менеджерів – забезпечення зв'язку результатів трудової діяльності працівників з рівнем одержуваного доходу; з боку персоналу – пошук роботи, задовольняє ключовим потребам і відповідає основним мотивам трудової

діяльності. Від того, наскільки правильно визначені цілі та напрями вдосконалення оплати та стимулювання праці, залежить успішність заходів у рамках побудови різних моделей системи оплати та стимулювання праці персоналу.

Значний внесок у вивчення теорії, методології обліку оплати праці зробили такі відомі вітчизняні науковці, як Брік С. В., Варламова І. С., Васьковська К. О., Гуренко Т. О., Гуцаленко Л. В., Колот А. М., Кузьмінська К. І., Левченко О. П., Машевська А. А., Овсюк Н. В. Склярук О. П., Суліменко Л. А., Ушкальов В. В. Шмиголь Н. М. та багато інших вчених.

Однак окремі аспекти теорії та практики обліку оплати праці залишаються дискусійними, потребують подальших наукових досліджень і розробок у напрямі їх удосконалення. Зокрема, це стосується уточнення понятійного апарату, що неоднозначно трактується різними законодавчо-нормативними актами, процедур аналітичного обліку витрат на оплату праці, оптимізації їх структури та управління ними, організаційно-методичних аспектах обліку безпосередньо на підприємствах пивоварної галузі.

Важливість окреслених проблем та їхня наукова й практична значущість зумовили вибір теми магістерської роботи, визначили її актуальність, мету, завдання та зміст.

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних положень та надання практичних рекомендацій щодо удосконалення організації та методики обліку оплати праці та її стимулювання на ТОВ «БРАМА».

Для досягнення поставленої мети в кваліфікаційній роботі визначені і вирішувалися такі завдання:

– розкрити сутність обліково-аналітичної категорії «оплата праці» в умовах реформування національної системи оплати праці й бухгалтерського обліку та звітності, з метою уточнення дефініції «грейдинг»;

– дослідити методологічні заходи оцінки посад;

– узагальнити класифікацію сучасних систем оплати праці, для доцільного вибору при орієнтуванні на управлінські цілі;

– визначити фінансово-економічного стан підприємства пивоварної

галузі;

– розглянути особливості бухгалтерського обліку та організації оплати праці на підприємстві пивоварної галузі;

– оцінити ефективність діючої системи оплати праці і системи грейдів;

– розробити пропозиції з удосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві пивоварної галузі;

– визначити шляхи оптимізації обліку витрат на оплату праці та запропонувати теоретико-практичні аспекти управління ними на підприємстві пивоварної галузі.

Об’єкт дослідження – процеси облікового забезпечення та аналізу оплати праці на підприємствах.

Предмет дослідження − сукупність теоретичних, методичних та практичних аспектів обліку та аналізу оплати праці на ТОВ «БРАМА».

Для досягнення поставленої мети використано загальнонаукові методи та емпіричні прийоми дослідження. Методи аналізу та синтезу застосовано для вивчення нормативно-правового забезпечення оплати праці. Методи індукції та дедукції – для визначення місця оплати праці в системі обліку. Методи теоретичного узагальнення, герменевтики та порівняння дали можливість уточнити понятійний апарат кваліфікаційної роботи в частині трактування сутності поняття «грейдинг». Історичний та логічний методи, а також метод порівняння використано при дослідженні спільного та відмінного між тарифною системою оплати праці та системою грейдів. За допомогою методів групування та узагальнення вдосконалено класифікації систем оплати праці для потреб орієнтації на управлінські цілі. Абстрактно-логічний метод та метод причинно-наслідкових зв’язків були використані в процесі теоретичного узагальнення й формування висновків. Бібліометричний та бібліографічний методи застосовано при дослідженні проблемних питань бухгалтерського обліку оплати праці. Розрахунково-аналітичні прийоми та методи аналізу були використані для дослідження стану для розробки рекомендацій щодо оптимізації витрат на оплату праці. Монографічний метод забезпечив детальне дослідження господарської діяльності підприємства. У процесі апробації

запропонованого документального забезпечення організації розрахунків з оплати праці, використані методи аналітичного групування, зведення та вибірковий метод. Графічний метод застосовано для побудови таблиць, схем і діаграм, які ілюструють структуру витрат на оплату праці, їх динаміку та особливості обліку. Зазначені методи забезпечили комплексність дослідження та формування рекомендацій з обліку та аналізу оплати праці на підприємстві.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретико-методичному обґрунтуванні та вирішенні комплексу питань, пов’язаних з удосконаленням обліку, аналізу та стимулювання оплати праці на підприємстві.

У процесі дослідження отримано наукові результати, яким притаманна наукова новизна, зокрема:

удосконалено

– методику оцінки посад у грейдовій системі оплати праці, яка на відміну від існуючих методів, заснованих на диференціації оплати праці, залежної від значущості посади, враховує цінність кожного працівника, що дозволить забезпечити реалізацію принципу справедливої оплати праці;

– класифікацію сучасних систем оплати праці, яка дозволить ґрунтовніше підібрати систему оплати праці відповідно до умов конкретного підприємства, що стане підставою для її успішного функціонування;

– аналітичні рахунки і субрахунки обліку виплат працівникам, застосування яких дає змогу узгодити діючу методику формування облікових даних, не тільки про нарахованим виплатам працівникам, а й виплати при звільненні, після закінчення трудової діяльності та виплатою відпускних;

набули подальшого розвитку

– тлумачення сутності поняття «грейдинг», як ієрархічної системи груп робіт/посад, що структуроване для цілей управління монетарними винагородами та системою пільг, ефективністю робіт та нематеріальної мотивації працівників, тобто не тільки фіксовану ставку оплати праці, але й суму премій, комісій, вартість пільг, яку можуть надавати окремій групі працівників, що входять у відповідний грейд;

– пропозиції, щодо ефективності використання трудових ресурсів та

визначення оптимальної чисельності працівників, що дозволить підприємству уникнути перевитрат фонду оплати праці та керувати плинністю кадрів на підприємстві.

Інформаційною базою дослідження обрано ТОВ «БРАМА».

Теоретичною та методичною основою дослідження є законодавчі та нормативно-правові документи, інструктивні та методичні матеріали, матеріали міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференцій, статистично-аналітична інформація, фінансові, управлінські звіти та первинна документація ТОВ «БРАМА», наукові публікації вітчизняних і зарубіжних учених, практиків, результати особистих досліджень автора, а також наукова інформація, що має форму недрукованої продукції і розміщена у світовій комп'ютерній мережі Інтернет.

Отримані результати дослідження спрямовані оптимізацію системи оплати праці на підприємстві пивоварної галузі, на підвищення достовірності, оперативності та аналітичності інформації стосовно витрат на оплату праці підприємства, що забезпечить ефективність їх управління.

Основні результати дослідження, що викладені в кваліфікаційній роботі, пройшли апробацію на

II Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-економічні виклики та можливості глобалізації» (15 лютого 2025 року, Україна, м. Одеса) та VII Міжнародній науково-практичній конференції Міжнародній науково-практичній конференції «Present and future: priority areas of research in scientific and educational activities» (17-19 лютого 2025 року, Чехія, м. Прага).

Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Основний зміст кваліфікаційної викладено на 137 сторінках друкованого тексту.

РОЗДІЛ 1
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Поняття, економічна сутність, функції, форми та системи оплати праці

В умовах ринкової економіки заробітна плата є важливою характеристикою ринку праці, визначається умовами цього ринку і одночасно її рівень визначає попит на працю і її пропозицію.

Заробітна плата поєднує інтереси та потреби працівників, роботодавців та держави, тобто визначає ефективність соціально-трудових відносин.

Як свідчить зарубіжний досвід, кардинальні зрушення у структурі праці та функціях працівників, упровадження нових форм організації праці привели до того, що головною метою економічної стратегії і системи матеріального стимулювання сучасних компаній стало досягнення не кількісних показників випуску продукції, а якісних параметрів виробництва, таких як поліпшення використання устаткування, робочого часу, складу робочої сили, кваліфікаційного рівня робітників, спрямованих на підвищення ефективності виробництва [101].

В економічній теорії існує кілька підходів до визначення заробітної плати. Класична школа політичної економії (А. Смітт, Д. Рікардо, К. Маркс) трактували поняття заробітної плати, в основі якої лежать вартість предметів споживання і послуг, що забезпечують існування працівників. Представники класичної школи орієнтувалися на відшукання деякої об’єктивної величини, що визначає заробітну плату. У той же час вони вважали, що величина заробітної плати визначається не тільки вартістю предметів споживання і послуг, необхідних для існування працівника, але і співвідношенням попиту та пропозиції праці [58, с. 28].

Іншої думки у трактуванні заробітної плати притримувався англійський економіст А. Маршалл, який висунув два фактори, що розділяють заробітну плату:

– гранична продуктивність праці (продуктивність праці додаткового працівника);

– витрати відтворення, навчання і утримання працівників [1, с. 34].

Так як працівники отримують різну заробітну плату створюючи при цьому граничні продукти різної величини, а отже працюють не однаково, за необхідним було введення граничної продуктивності праці Працюють ці фактори в єдності. Гранична продуктивність праці визначає попит на нього, а витрати відтворення, навчання і утримання працівників лежать в основі пропозиції праці. Взаємодія попиту та пропозиції праці на ринку і визначає рівень заробітної плати [50, с. 136].

Теорія людського капіталу трактує зарплату як ціну ресурсу. Під ним розуміються інвестиції в розвиток знань, навичок і здібностей людини, що підвищують ефективність його праці. Інвестиції вкладенні в людський капітал згодом компенсуються збільшенням доходів.

Теорія людського капіталу особливу увагу приділяє більш якісному розходженні в робочій силі, ніж кількісні. Отже, тільки мала частина заробітної плати виплачується за простій, некваліфіковану працю, а основна ж частина заробітної плати залежить від освіти, досвіду і тренування, одержуваних на робочому місці [98].

Американські учені Кемпбелл Р. Макконнел і Стенлі Л. Брю у своєму підручнику «Економікс» визначають заробітну плату, так, що ставка заробітної плати – це ціна, надана за використання праці [45, с. 209].

В умовах переходу України до ринкової економіки і одночасно в умовах економічної кризи, спаду виробництва, зниження продуктивності праці, звільнення з виробництва значної кількості робітників відбуваються значні зміни в організації праці та її оплати [17, с. 98].

Поняття «заробітна плата» багатогранне, тому його розглядають з різних поглядів (рис. 1.1).

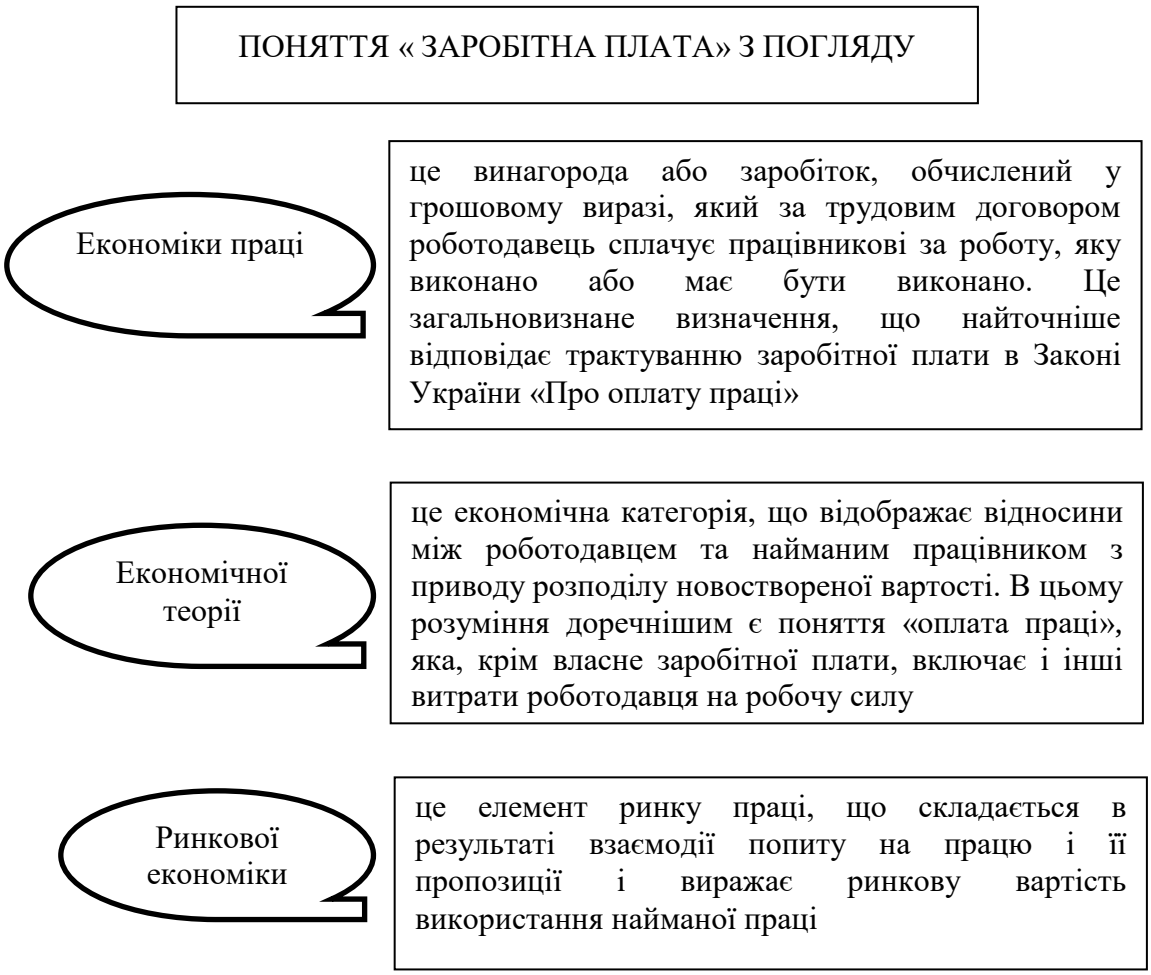


Рисунок 1.1 – Сутність заробітної плати

[узагальнено за джерелами 15, с. 72; 34; 58, с. 49]

Визначення сутності заробітної плати не змінюється від того, що різні автори оперують одною економічною категорією під різними кутами зору.

В основі вартості робочої сили має бути оцінка суспільно необхідних витрат на її відтворення й відповідна оцінка обсягу життєвих засобів, необхідних для нормальної життєдіяльності людини. Водночас на вартість робочої сили впливають результати праці, тобто плідність (корисність) праці власника робочої сили. Саме постійне порівняння корисного ефекту з витратами на відтворення робочої сили здійснює ринок, формуючи вартість робочої сили. З огляду на це заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили [1, с. 75].

Поряд із поняттям «заробітна плата» часто зустрічається поняття «оплата

праці». Це близькі поняття і різниця між ними існує.

Близнюк В. В., Яценко Л. Д. наголошують при цьому, що заробітна плата обмежується виплатами з фонду заробітної плати [6]. Але мають місце заохочувальні виплати, що пов'язані у певній мірі з трудовими витратами (наприклад, премії за впровадження нових технологій). Їх джерелом є прибуток підприємства або кошти спеціального призначення та цільових надходжень.

З правової точки зору, як зазначає Мартин О. М., термін «оплата праці» ширший, а його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника от отримувати грошову винагороду [55].

Серед вітчизняних та зарубіжних економістів вважають тотожними категорії «оплата праці» та «заробітна плата» [32, 98, 45]. На їхню думку, не доцільно стверджувати, що оплата праці є більш широким поняттям, оскільки залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, але й від результатів праці, прибутковості конкретного підприємства. Тоді, на їхню думку, йдеться про чинники формування заробітної плати.

Болотіна Н. Б. та Чанишева Г. І. вважають, що термін «оплата праці» ширший і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [7, с. 81].

Васьковська К. О., Пчелянська Г. Б., Кохан О. О. також стверджують, що термін «оплата праці» ширший, аніж «заробітна плата». Проте в окремих випадках, що не стосуються правового аспекту (адже це може суперечити принципу єдності юридичної термінології), їх можна використовувати як синоніми [16].

Аналіз законодавчої бази, а саме Закону України «Про оплату праці» [68], глави 7 Кодексу законів про працю [46], Закону України «Про колективні договори та угоди» [79] свідчить, що саме з правової точки зору що поняття заробітної плати та оплати праці не можна вважати синонімами, тому що вони

мають суттєві відмінності.

Колот А. М. в своїх стверджує, що оплата праці є синонімом не заробітної плати, а поняття «організація заробітної плати». Оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (надані послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору [49]. Тоді як заробітна плата ототожнюється з предметом, оплата праці є системою відносин, механізмів та способів, тобто певним процесом.

Як справедливо зазначає у своїх публікаціях Дубовська О. В., використовуючи теорію людського капіталу, можемо логічно пояснити та глибше дослідити такі кардинальні проблеми, як економічне зростання, розподіл доходів, роль та значення освіти у суспільному відтворенні, динаміка заробітків, мотивація. Ця теорія стала ідеологією значних інвестицій в освіту та розвиток людей на всіх організаційно-економічних рівнях, оскільки вони розглядаються як ефективне джерело економічного зростання [34].

Досить ґрунтовним, на нашу думку, є визначення заробітної плати, яке наводить Пищуліна О. М. «це оплата послуг праці робітника, яка, відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає змогу робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє» [65].

Тобто, більшість вчених та економістів вважають тотожними категорії «оплата праці» та «заробітна плата». Такий підхід існує в зарубіжній економічній літературі. На наш погляд, такий підхід є теоретично обґрунтованим.

Онищенко Д. О. наголошує, що не доцільно стверджувати, що «оплата праці є більш широким поняттям, оскільки залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, а й також від результатів праці, прибутковості конкретного підприємства» [63]. На наш погляд, у такому визначенні мова йде про чинники формування заробітної плати.

Досвід оплати праці у США та Японії показує, що застосування різних форм оплати сприяє формуванню у персоналу зацікавленості у підвищенні свого

кваліфікаційного й професійного рівня, розвитку підприємства [93].

Характерною особливістю сучасних систем оплати праці на Заході є значне поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Так, більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їх розмір залежить від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки у загальному обсязі виробництва. Причому розумова праця оплачується вище, ніж фізична. За даними спеціальних досліджень заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробітну плату робітників: у Німеччині – на 20 %, в Італії і Данії – на 22 %, у Люксембурзі – на 44 %, у Франції і Бельгії – на 61 % [24].

При аналізі відтворювальної функції заробітної плати економісти з праці виділяють номінальну і реальну заробітну плату.

– реальна заробітна плата – кількість товарів і послуг, які можливо купити на суму номінальної заробітної плати;

– номінальна заробітна плата – це кількість грошових коштів, які людина отримує за свою працю [62].

У 2024 році реальна прогнозовано заробітна плата (зарплата за мінусом інфляції) в Україні зросте більше ніж 14 % порівняно з попереднім роком. В 2023 році цей показник складав лише 3,7%. В 2022 році було падіння реальної зарплати на 11,4%. Попри складні військові та економічні виклики, країна демонструє позитивну динаміку в частині доходів населення [62].

Відомий український економіст, президент Українського аналітичного центру. Охрименко О. проаналізував причини зростання реальних доходів громадян в Україні і дійшов до висновку, що збільшення реальної зарплати, попри виклики війни, стало можливим завдяки декільком ключовим чинникам:

1. Внутрішній попит на працівників. Через відтік значної частини населення за кордон підприємства України зіштовхуються з кадровим дефіцитом, що стимулює їх підвищувати рівень заробітної плати.

2. Інфляційні коригування. Хоча інфляція завжди загрожує купівельній спроможності, у 2024 році держава і бізнес приклали суттєві зусилля для

перегляду зарплат з урахуванням економічних реалій.

3. Зростання продуктивності праці. У багатьох секторах економіки зросла ефективність працівників, що дозволило забезпечити приплив додаткових ресурсів на підвищення зарплат.

4. Вплив міжнародної допомоги. Економічна підтримка іноземних партнерів сприяла стабілізації макроекономічної ситуації, що своєю чергою позначилося і на доходах громадян [103].

Динаміку середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2019-2023 роках характеризують дані наведені у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2019-2023 роках, (грн.)

Вид діяльності	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.
1	2	3	4	5	6
Усього	10497	11591	14014	14847	17442
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	8856	9757	12287	13061	14625
з них сільське господарство	8738	9734	11733	12243	14184
Промисловість	11788	12759	14902	15176	18390
Будівництво	9356	9832	11289	9781	12634
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	10795	11286	13488	15103	20630
Транспорт, складське господарство, поштова та кур’єрська діяльність	11704	11951	13837	13731	17184
з них наземний і трубопровідний транспорт	10705	11288	13121	13111	15452
водний транспорт	13057	12807	14473	14773	21858
авіаційний транспорт	27300	21685	28506	24963	31391
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	12954	13137	14961	14763	19056
поштова та кур’єрська діяльність	5993	6838	8214	8592	11830
Тимчасове розміщування й організація харчування	6730	6026	8543	9367	12300
Інформація та телекомунікації	17543	19888	25530	30829	37946
Фінансова та страхова діяльність	19132	20379	23975	27986	34393
Операції з нерухомим майном	8626	8981	11142	11560	15509
Професійна, наукова та технічна діяльність	14550	16613	19369	20497	23413
з неї наукові дослідження та розробки	11649	12882	15179	16360	19359
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	8700	9878	11186	12291	14395

Продовження таблиці 1.1

1	2	3	4	5	6
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	14785	16443	19048	20764	23395
Освіта	8135	9271	11817	11999	12439
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7020	8848	11616	13738	14688
з них охорона здоров'я	7087	8995	11825	14002	14970
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	8659	9624	12508	11567	13336
з них діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	7834	8564	11315	11050	11345
функціювання бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	7519	8024	10462	10469	10990
Надання інших видів послуг	9096	11998	13279	14554	18332

[складено за джерелом 62]

Сутність заробітної плати ширше розкривається у її функціях (з латинського «функція» – призначення, сфера діяльності), які вона виконує в процесі суспільного відтворення.

Функція заробітної плати – це її призначення і роль як складової сфери практичної діяльності щодо узгодження й реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців. З огляду на те, що заробітна плата – соціально-економічна категорія, виділяють економічні і соціальні групи функцій (рис. 1.2).

Виняткова важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати багато економічних функцій. Найважливіші з них:

– відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили. В ній реалізується економічний закон зростання потреб. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, і з встановленням на державному рівні її мінімального розміру.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [68]:

– стимулююча функція полягає у встановленні залежності її розміру від

кількості і якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращення результатів праці;

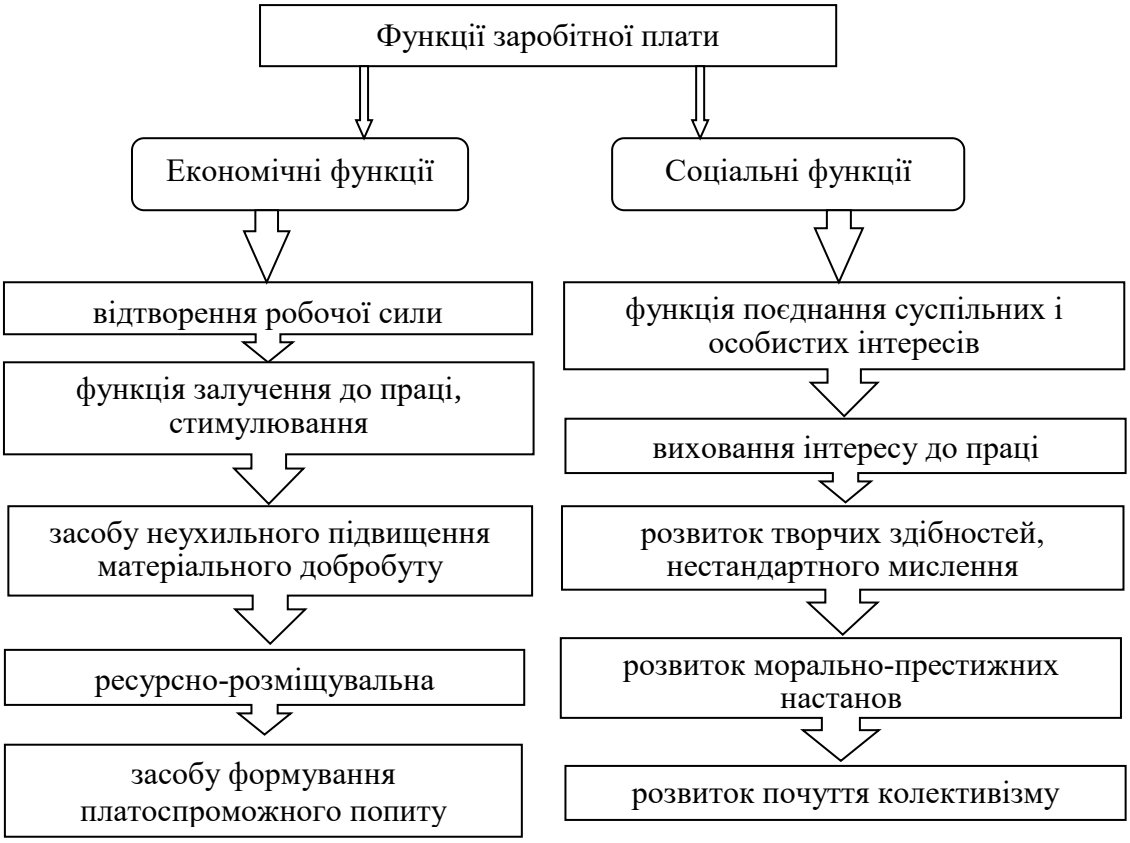


Рисунок 1.2 – Функції заробітної плати

[узагальнено за джерелами 56, 29]

– регулююча (ресурсно-розміщувальна) функція полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. Формування ефективного функціонуючого ринку праці передбачає свободу кожного найманого працівника вільно обирати місце своєї праці, а його прагнення до підвищення життєвого рівня обумовлює професійне переміщення у пошуках такої роботи, яка б максимально задовольняла зростаючі потреби. Тобто, в ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід працівників з менш ефективних робочих місць;

– заробітна плата, відповідно до функції засобу неухильного підвищення матеріального добробуту, виступає індивідуальною часткою

працівника в новоствореному доході відповідно з його трудовим внеском. Соціальне значення цієї функції полягає у забезпеченні соціальної справедливості, по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, по-друге, при розподілі між самим найманими працівниками згідно з результатами їхнього трудового внеску;

– узгоджувальна функція (формування платоспроможного попиту населення) полягає у взаємодії платоспроможного попиту, під яким розуміють форму виявлення потреб, забезпечення грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів – потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом [35, с. 67].

Ефективність організації заробітної плати супроводжується тісним взаємозв'язком між вище перерахованими функціями. І навпаки, може призвести до кризових явищ в економіці, завдяки їх протиставлення або відсутності зовсім [13].

Організація заробітної плати ґрунтується на чіткій системі основоположних принципів зображених на рисунку 1.3, що відіграють роль тактичних і стратегічних напрямків у реформуванні відносин розподілу.

Необхідно дотримуватися таких принципів, задля забезпечення реалізації заробітною платою функцій в їхньому природному вигляді:

– державне регулювання оплати праці включає законодавство і угоди в сфері праці, податкову систему, встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів і інфляцією;

– порушення принципу підвищення реальної заробітної плати мірою зростання ефективності виробництва та праці може призвести, з одного боку, до виплат незароблених грошей, а значить до інфляції, знецінення отриманої номінальної заробітної плати, що в кінцевому рахунку веде до зниження реальної заробітної плати. З іншого боку, може виплачуватись занижена заробітна плата, що не відповідає розміру трудового внеску робітника і зменшує платоспроможний попит населення;

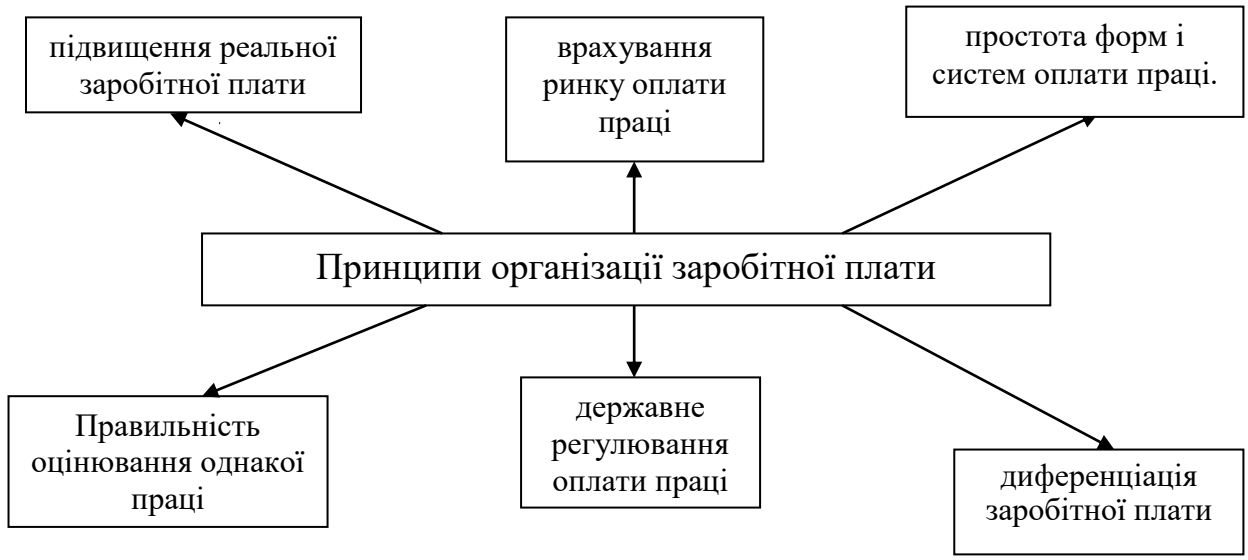


Рисунок 1.3 – Принципи організації заробітної плати

[узагальнено за джерелами 14, 15, 28]

– принцип врахування впливу ринку праці говорить про те, що заробітна плата (й можливості зайнятості) кожного працівника знаходяться в тісній залежності від його положення на ринку праці, від співвідношення попиту і пропозиції праці певної якості. Однак у будь-якому випадку в ринкових умовах роботодавець не зможе набрати і втримати робочу силу потрібної якості, не забезпечивши конкурентоспроможний на даному ринку праці рівень її оплати;

– в умовах ринкової економіки принцип однакової оплати за однакову працю передбачає недопущення дискримінації у оплаті праці за статтю, віком, національністю, тощо. Тобто, іншими словами, це принцип справедливості при розподілі всередині підприємства, який передбачає адекватну оцінку праці через її оплату;

– принцип диференціації заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від змісту і умов праці, від місцеположення підприємства, його галузевої належності заснований на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, у виконанні більш складної роботи, забезпеченні високої якості продукції [14, 15, 28].

Принципи організації оплати праці відбивають базові економічні

відносини, на яких функціонує економіка країни, економічні інтереси власників засобів виробництва та робочої сили.

Організація заробітної плати приводить її складові елементи у певну систему поєднанням (рис. 1.4), а саме:

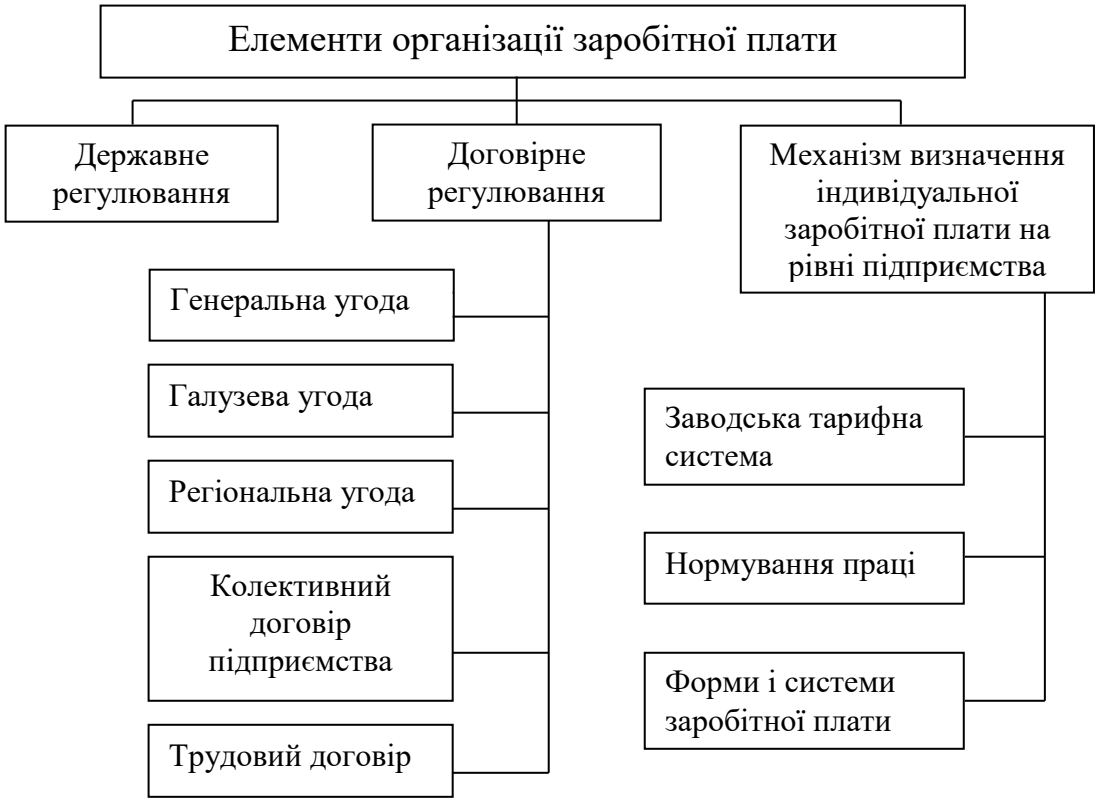


Рисунок 1.4 – Елементи організації заробітної плати

[узагальнено за джерелами 52, 83, 90]

– державного регулювання, який є проявом інтересу держави як власника засобів виробництва, захисника економічних інтересів найманих працівників та гаранта дотримання трудового законодавства;

– договірного регулювання через укладання генеральної, галузевих, регіональних угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів із найманими працівниками;

– механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі) із використанням таких складових, як заводська тарифна система, нормування праці, форми і системи заробітної плати [52, 83, 90].

Сутність та зміст означених елементів полягає у наступному.

Всі елементи відбивають певні економічні, правові, соціальні ті інші відносини між всіма суб'єктами організації праці. Завдання регулювання полягає у тому, щоб створити умови, за якими могли бути реалізовані економічні інтереси держави, роботодавця та найманого працівника.

На думку Арапова О. С. та Дорошенко Т. М. цілями організації оплати праці є:

– встановленні оптимального співвідношення між витратами на оплату праці і її результатами;

– зростанні фонду оплати праці та доходу підприємства в цілому;

– забезпеченні доцільного розподілу фонду оплати праці між працівниками;

– визначенні абсолютного розміру заробітної плати працівника [3].

Економічний інтерес працівника проявляється у отриманні якомога більшого трудового доходу. Досягти цього можна або збільшивши обсяг використання свого трудового ресурсу, тобто збільшити кількість свого робочого часу (праця за сумісництвом, виконання додаткових функцій тощо.) або підвищення якості своєї робочої сили (підвищення рівня кваліфікації, отримання додаткової освіти тощо). Головним джерелом збільшення трудового доходу залишається підвищення ціни на робочу силу. У свою чергу, роботодавець зацікавлений у скороченні загальних витрат виробництва, тобто встановлення найнижчих цін на ресурси, в тому числі на трудові [82].

Серед ринкових факторів, що впливають на ставку заробітної плати та кон'юнктуру ринку праці, можемо виділити наступні:

– зміна попиту та пропозиції на ринку товарів і послуг, при виробництві яких використовується дана праця;

– корисність ресурсу для підприємця, тобто співвідношення величини граничного доходу від використання фактору праці та граничних витрат на нього. До тих пір, поки граничні витрати на працю менші за граничний дохід, підприємець отримує додаткову економічну вигоду від залучення додаткової одиниці праці;

– еластичність попиту на працю за ціною;

– взаємозамінність ресурсів – можливість заміщення живої праці більш продуктивною технікою [84].

Заробітна плата формує платоспроможний попит населення, а тим самим багато у чому визначає динаміку розвитку економіки країни. Рівень заробітної плати має межі, нижня межа повинна забезпечити прожитковий мінімум – гарантований соціальний мінімум.

Прожитковий мінімум – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [104]. Але заробітна плата не повинна перевищувати можливості виробництва.

Взаємозв'язок заробітної плати, ефективності виробництва та доходів підприємства зображено на рисунку 1.5.

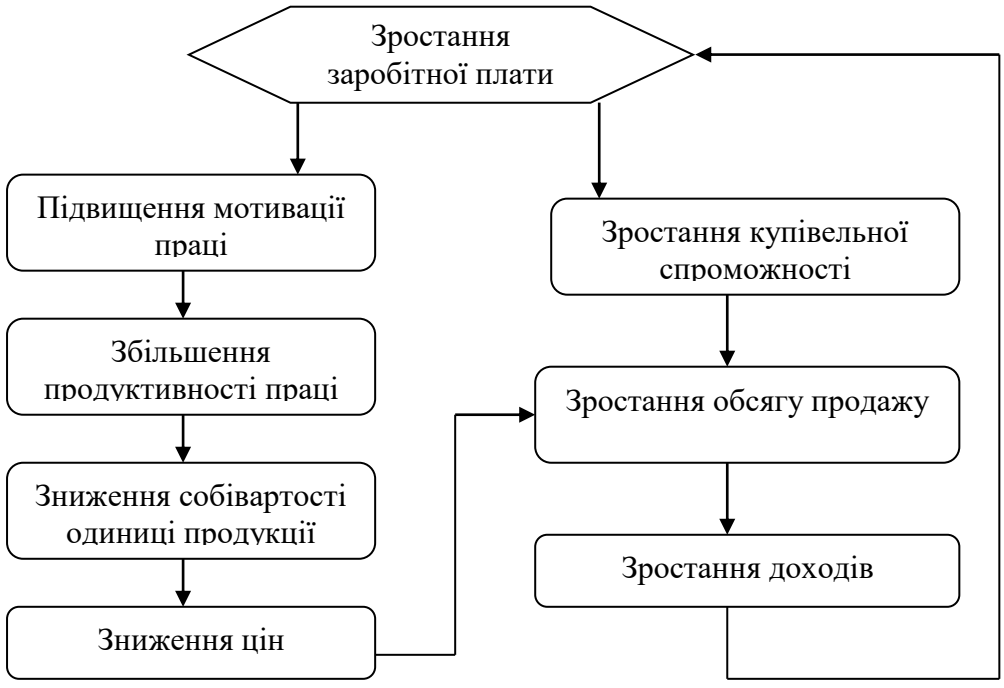


Рисунок 1.5 – Взаємозв'язок заробітної плати, ефективності виробництва та доходів підприємства

Таким чином, заробітна плата – це одна з найскладніших економічних

категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходу найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їх родин, а з іншого, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питанням забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

1.2 Нормативно-правове регулювання та організаційно-методичні підходи до обліку оплати праці

В умовах переходу України до ринкової економіки і одночасно в умовах економічної кризи, спаду виробництва, зниження продуктивності праці, звільнення з виробництва значної кількості робітників в організації праці та її оплати відбуваються значні зміни. Тому бухгалтерський облік повинен забезпечити точний розрахунок заробітної плати кожного робітника у відповідності з кількістю і якістю затраченої праці, діючі форми і системи його оплати, правильний розрахунок утримань із заробітної плати, контроль за використанням часу і виконання норм робітниками виробництва і, звичайно, правильний розрахунок і розподіл витрат за напрямками, а саме, відрахувань на соціальне страхування, пенсійний фонд, до бюджету.

Розмір заробітної плати регулюють форми і системи оплати праці, встановлені колективним договором [79].

Згідно діючого законодавства існує дві основні – відрядна і погодинна. Кожна з них має декілька різновидів – систем.

Відрядна форма відповідає оплаті праці в залежності від кількості виробленої продукції або обсягу виконаних робіт. Охоплює в собі такі основні системи оплати праці, як пряма відрядна, відрядно-преміальна і відрядно-

прогресивна.

При прямій відрядній системі виплата заробітної плати прямо пропорційна кількості виробленої продукції або виконаних робіт. Помноживши відрядну розцінку на обсяг виробітку, визначають розмір заробітної плати.

Відрядно-преміальна система оплати праці відрізняється від прямої відрядної системи тим, що робітникам виплачується не тільки заробітна плата за основними відрядними розцінками, а і премії за встановленню шкалою за ті чи інші якісні або кількісні показники праці. При відрядно-прогресивній системі виконані роботи оплачуються в межах норми – за твердими розцінками, вище норми – за збільшеними прогресивно-збільшуючимися розцінками.

Акордна форма – це відрядна оплата праці за кінцеві результати виробництва, тобто за виконання у визначений термін закінченого комплексу робіт.

Нерідко застосовують бригадну відрядну оплату праці, при якій заробітну плату нараховують групі (бригаді) робочих, а потім розподіляють її між членами бригади пропорційно кількості відпрацьованих кожним робочим годин з урахуванням тарифних ставок і розрядів.

Погодинна форма оплати праці – це визначена кількість відпрацьованого часу поза прямої залежності від кількості виконаних робіт. Вона має дві основні системи: просту погодинну і погодинно-преміальну.

Проста погодинна система базується на підставі тільки кількості відпрацьованого часу. В цьому разі оплата праці будується диференційовано в залежності від кваліфікації робітників та їхнього виробничого стану. В багатьох випадках тут встановлюють місячні посадові оклади.

При застосуванні погодинно-преміальної системи додатково до погодинної тарифної ставки, для посилення матеріального стимулювання за досягнення встановлених показників чи підвищення якості продукції, робітникам виплачуються премії.

Головна задача організації оплати праці полягає в тому, щоб встановити міру праці і форму її оплати. Регулювання заробітної плати досягається шляхом залучення певної тарифної системи для робітників та службовців [59].

Тарифна система – це сукупність нормативів, які визначають рівень основної заробітної плати і рівень її диференціації. Основними елементами тарифної системи є: тарифні сітки, тарифні ставки, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна сітка – шкала (схема), за допомогою якої здійснюється співвідношення в оплаті праці працівників залежно від складності роботи та їх кваліфікації, тобто забезпечується більш висока оплата праці за більш складну роботу.

Тарифні ставки (погодинні, денні, місячні) виражають розмір оплати праці на різних видах робіт за одиницю часу (година, день, місяць) залежно від кваліфікаційного розряду працівника.

Згідно законодавства, підприємствам надано право самостійно обирати форми, системи і розміри оплати праці, встановлювати робітникам конкретні розміри оплати праці, тарифні ставки, посадові оклади, премії, надбавки і доплати на умовах передбачених колективним договором [46].

Оніщенко В. та Чигир І. звертають увагу, що розмір заробітної плати залежить від складності і умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей робітника, результатів його праці і господарської діяльності підприємства [61].

Згідно із Інструкцією зі статистики заробітної плати, для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці [42].

До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Фонд оплати праці складається з:

- фонду основної заробітної плати;
- фонду додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних і компенсаційних виплат [42].

Основна заробітна плата робітника залежить від результатів його праці і визначається тарифними ставками, розцінками за розрядами, посадовими

окладами, а також надбавками і доплатами в розмірі, не вище встановлених діючим законодавством.

Додаткова оплата праці залежить від результатів господарської діяльності підприємства і встановлюється у вигляді премій, винагород, інших заохочувальних і компенсаційних витрат, а також надбавок, які не передбачені законодавством чи понад розміру, встановленого діючим законодавством.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат відносяться виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії по спеціальних системах і положеннях, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, що не передбачені актами чинного законодавства, які виплачуються понад установлених зазначеними актами норм.

Склад фонду оплати праці згідно Інструкцією зі статистики заробітної плати [42] викладено у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2 – Склад фонду оплати праці

Фонд основної заробітної плати	Фонд додаткової заробітної плати	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати
1	2	3
1. оплата відповідно до встановлених норм праці;	1. надбавки, доплати до тарифних ставок у розмірах, передбачених законодавством;	1. нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством;
2. суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів отриманих від реалізації продукції;	2. премії та винагороди, що мають систематичний характер;	2. винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер;
3. гонорар штатним працівникам ЗМІ, установ мистецтва й оплата їх праці, що нараховується за ставками авторської винагороди	3. відсоткові, комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки;	3. матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників;
4. оплата при переведенні працівника на нижче оплачувану роботу у випадках і розмірах, передбачених чинним законодавством;	4. оплата роботи в надурочний час, святкові та неробочі дні;	4. виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі.
5. оплата роботи високо-кваліфікованих працівників, залучених для підвищення кваліфікації працівників	5. суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників;	-

Продовження таблиці 1.2

1	2	3
6. оплата праці за час перебування у відрядженні	6. суми компенсації втрати частини зарплати через несвоєчасність виплати	
7. вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати;	7. безоплатно надані послуги окремим категоріям працівників	-
8. оплата праці згідно з договорами цивільно-правового характеру	8. суми грошових компенсацій у разі невикористання відпусток	-

Документальне оформлення первинних документів має відбуватися з дотриманням таких нормативно-правових актів як:

– Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [71],

– Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку [75],

– Наказ Державного комітету статистики «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» [76].

Документи, що є підставою для відображення в обліку операцій по нарахуванню різних видів заробітної плати, утримань із заробітної плати та виплату можна об’єднати в такі групи:

– документи, що підтверджують трудові відносини сторін. До них відносяться.

До таких документів належать: заява працівника про прийом на роботу, наказ про прийом на роботу, контракт по найманню працівника, запис про прийом на роботу в трудовій книжці, наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (Ф. № П-8), запис у трудовій книжці про звільнення. Документи цієї групи не містять розрахунків і конкретних сум, що підлягають виплаті в тому чи іншому періоді, однак при відсутності цих документів не можуть провадитися ніякі нарахування чи виплати.

– документи, що підтверджують суму витрат на оплату праці працівників, які знаходяться в трудових відносинах з підприємством.

До таких документів належать: табель обліку використання робочого часу

і розрахунку заробітної плати (Ф. № П-5), наряди (Ф. № Т-20, Ф. Т-21, Ф. Т-23, Ф. Т-25, Ф. Т-26, Ф. Т-27, Ф. Т-28, Ф. Т-40), відомість на виплату різних премій і інших видів оплат (Ф. № Т-65), тощо.

У цих документах безпосередньо розраховуються суми, що підлягають нарахуванню і виплаті працівникам.

– документи, що підтверджують трудові відносини по договорах цивільно-правового характеру.

До таких документів належать: договір на виконання підрядних робіт, виконуваний особистою працею громадянина, трудова угода, відповідно до якої громадянин зобов'язується за винагороду виконати для підприємства індивідуально визначену роботу, договір доручення; акт прийому-здачі виконаних робіт.

Специфіка цієї групи документів полягає в тому, що, як правило, у них об'єднані правові підстави взаємин між підприємством і громадянином і зафіксовані умови і суми винагороди;

– документи, що є підставою і підтверджують правомочність утримань із заробітної плати.

До таких документів відносяться: розрахункові відомості, наказ власника чи уповноваженої ним особи (наприклад, про утримання сум, зайво виплачених унаслідок розрахункових помилок; про погашення невитраченого і вчасно не повернутого авансу), виконавчі документи (наприклад, на утримання аліментів);

– документи на виплату заробітної плати.

До них належать: платіжна (розрахунково-платіжна) відомість, видатковий ордер [80].

У Плані рахунків бухгалтерського обліку [43] для узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці передбачений рахунок 66 «Розрахунки по оплаті праці», що має три субрахунки (табл. 1.3).

Відповідно до Інструкції № 291 на рахунку 66 «Розрахунки по оплаті праці» узагальнюється інформація про розрахунки:

– з персоналом (як з тим, що відноситься, так і з тим, що не відноситься

до облікового складу підприємства) по оплаті праці (по усіх видах заробітної плати, премій, допомог та ін.);

– за не отриману персоналом у встановлений термін суму по оплаті праці (розрахунки з депонентами).

Таблиця 1.3 – Зміст субрахунків до рахунку 66 «Розрахунки по оплаті праці»

Найменування субрахунку	Характеристика субрахунку відповідно до Інструкції № 291 [35]
661 «Розрахунки по заробітній платі»	Відображає нараховану працівникам основну та додаткову зарплату, премії та інші виплати, які підприємство зобов'язане нарахувати працівникам. За дебетом цього субрахунку реєструються виплати, а також утримання, такі як ПДФО, військовий збір, суми аліментів та інші утримання з виплат працівникам.
662 «Розрахунки з депонентами»	Використовується для відображення заборгованості підприємства з виплат працівникам у випадку, коли готівка отримана для виплати через касу підприємства, але працівники не отримали її в установлений строк.
663 «Розрахунки за іншими виплатами»	Використовується для обліку інших виплат, які не включаються до фонду оплати праці, наприклад, допомога по частковому безробіттю або допомога по тимчасовій непрацездатності.

По кредиту рахунка 66 «Розрахунки по оплаті праці» відображаються нараховані працівникам підприємства суми основної і додаткової заробітної плати, премій, виплат по тимчасовій непрацездатності, матеріальній допомозі й інших нарахувань, що є доходом працівника (табл. 1.4).

Таблиця 1.4 – Відображення в бухгалтерському обліку операцій з оплати праці за кредитом субрахунку 661«Розрахунки по заробітній платі»

№ з/п	Зміст операції	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
1	2	3	4
1	Нарахування заробітної плати та інших виплат, пов'язаних з оплатою праці, працівникам:		
1.1	які виконують будівельні роботи господарським способом, зайняті виготовленням основних засобів, інших необоротних матеріальних активів, нематеріальних активів	15	661
1.2	основного виробництва	23	661
1.3	які виконують роботи з виправлення браку	24	661
1.4	зайнятим підготовчими роботами в сезонних галузях виробництва; освоєнням нових виробництв і агрегатів	39	661

Продовження таблиці 1.4

1	2	3	4
1.5	які виконують роботи в межах заходів, що фінансуються за рахунок коштів цільового призначення	48	661
1.6	зайнятим організацією виробництва та управлінням цехами, дільницями, відділеннями, бригадами та іншими підрозділами основного і допоміжного виробництва; які обслуговують виробничі машини та обладнання	91	661
1.7	що належать до адміністративно-управлінського персоналу; працівникам, які обслуговують основні засоби загальногосподарського призначення	92	661
1.8	зайнятим збутом продукції, товарів, робіт, послуг (продавцям; торговельним агентам; працівникам відділу збуту, рекламної та маркетингової служб; працівникам, які обслуговують основні засоби, що використовуються для забезпечення збуту)	93	661
1.9	зайнятим дослідженнями та розробками	941	661
1.10	житлово-комунальних та обслуговуючих господарств, дитячих дошкільних установ, будинків відпочинку та інших установ оздоровчого та культурного призначення, що перебувають на балансі підприємства	949	661
1.11	зайнятим ліквідацією об’єктів основних засобів підприємства	976	661
2	Повернення працівником у касу надміру виплачених йому грошових коштів у зв’язку з оплатою праці	30	661
3	Нарахування відпускних за рахунок резерву майбутніх відпусток	471	661
4	Нарахування суми матеріальної допомоги	949	661
5	Підприємствами, які для обліку витрат застосовують тільки рахунки класу 8 або одночасно рахунки класів 8 і 9, відображено нарахування:		
5.1	основної заробітної плати відповідно до системи оплати праці, прийнятої на підприємстві	811	661
5.2	додаткової заробітної плати (премії, заохочення тощо) відповідно до системи оплати праці, прийнятої на підприємстві	812	661
5.3	гарантійних і компенсаційних виплат персоналу, у т. ч. пов’язаних з індексацією заробітної плати в порядку та розмірах, передбачених законодавством	813	661
5.4	суми відпускних	814	661
5.5	суми оплати за час вимушеного прогулу; за час простоїв не з вини працівників тощо	815	661
5.6	сум інших виплат, пов’язаних з оплатою праці	816	661
6	Нарахування заробітної плати та інших виплат, пов’язаних з оплатою праці, але тих, що не належать до операційної діяльності підприємства (таку проводку виконують підприємства, які не застосовують рахунки класу 9)	85	661

По дебету рахунка 66 «Розрахунки по оплаті праці» відображаються суми:

– що утримуються із заробітної плати працівників на користь підприємства, держбюджету або третіх осіб (табл. 1.5)

Таблиця 1.5 – Відображення в бухгалтерському обліку операцій з оплати праці за дебетом субрахунку 661 «Розрахунки по заробітній платі», що утримуються із заробітної плати працівників на користь підприємства, держбюджету або третіх осіб

№ з/п	Зміст операції	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
1	Утримання із зарплати ПДФО	661	641
2	Утримано із зарплати військовий збір	661	642
3	Утримання із заробітної плати працівника суми в погашення нестачі або у відшкодування шкоди від псування матеріальних цінностей	661	375
4	Утримання із заробітної плати працівника:	661	685
	- суми адміністративного штрафу, накладеного на посадову особу підприємства за результатами перевірки та сплаченого підприємством; - аліментів		
5	Утримання із заробітної плати працівника його заборгованості перед підприємством за не повністю витрачену суму, отриману в підзвіт	661	372

– що утримуються із заробітної плати працівників за їх згодою (табл. 1.6).

Таблиця 1.6 – Відображення в бухгалтерському обліку операцій з оплати праці за дебетом субрахунку 661«Розрахунки по заробітній платі», що утримуються із заробітної плати працівників за їх згодою

№ з/п	Зміст операції	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
1	2	3	4
1	Утримання із заробітної плати працівника суми в погашення отриманої ним позики (частини позики)	661	654
2	Утримання із заробітної плати працівника – члена споживчого товариства (колективного сільськогосподарського виробництва, житлово-будівельного кооперативу, кредитної спілки тощо) – суми пайового внеску	661	655
3	Утримання із заробітної плати працівника-засновника господарського товариства – суми, що спрямовується на погашення його заборгованості за внесками до статутного капіталу	661	331
4	Утримання із заробітної плати працівника суми страхового внеску в разі добровільного страхування	661	377
5	Утримання із заробітної плати працівника суми страхового внеску в разі добровільного страхування його майна	661	402

Продовження таблиці 1.6

1	2	3	4
6	Утримання із заробітної плати працівника суми вартості путівки до санаторію (пансіонату, будинку відпочинку)	661	46
7	Утримання із заробітної плати працівника суми (частини суми) грошових коштів, перерахованих підприємством: - за навчання працівника (дитини працівника) у навчальному закладі; - за лікування працівника в медичному закладі; - за проживання в гуртожитку підприємства; - за перебування на базі відпочинку (у пансіонаті), що належить підприємству (без оформлення путівки); - за перебування дитини в дитячому садку або дитячому таборі (без оформлення путівки)	661	685
08	Утримання із заробітної плати працівника вартості готової продукції, товарів, матеріалів, сировини, комплектуючих, МШП, робіт або послуг тощо, придбаних (отриманих) ним у підприємства	661	361
09	Утримання із заробітної плати працівника суми заподіяної ним шкоди підприємству	661	716

Вороная Н., Білова Н. та Чернишова Н. переважну роль в організації обліку оплати праці надають аналітичному обліку і наголошують, що аналітичний облік розрахунків з персоналом по оплаті праці обов'язково має здійснюватися по кожному працівнику, видам виплат і утримань [19].

Підприємства можуть, як правильно зазначає Левченко О. П., відображати витрати на оплату праці за допомогою рахунків класу 8 «Витрати за елементами» і 9 «Витрати діяльності», малі і неприбуткові підприємства – за допомогою рахунків тільки класу 8 «Витрати за елементами» [57].

Порядок нарахування заробітної плати залежить від застосовуваних форм та систем оплати праці [66].

При погодинній оплаті праці основним документом для нарахування заробітної плати є табель. В цьому разі для розрахунку заробітку робітника потрібно знати його розряд, часову розрядну ставку і кількість відпрацьованих годин за табелем.

При розрахунку заробітної плати за посадовим окладом останній зберігається при відпрацюванні усіх робочих днів місяця. При відпрацюванні неповної кількості робочих днів середньоденний заробіток помножується на кількість відпрацьованих днів.

При відрядній оплаті праці – заробіток робітника визначається шляхом множення кількості виготовлених виробів (обсягу виконаних робіт, послуг), вказаних у відповідних первинних документах, на встановлений розцінок за одиницю роботи.

В умовах бригадної форми організації праці заробітна плата та премії нараховуються усім учасникам, а потім дана сума розподіляється пропорційно кількості відпрацьованого кожним робітником часу з врахуванням його кваліфікації (розряду). З метою більш повного і точного вкладу кожного учасника бригади можуть застосовуватись коефіцієнти трудової участі (КТУ). Які являють собою кількісну оцінку трудового вкладу кожного члену бригади.

Оплата праці по середньому заробітку застосовується під час відпусток, відряджені, тимчасової непрацездатності ті з інших причин передбачених у Порядку визначення середньої заробітної плати [77]. За цим Порядком встановлено періоди, за які нараховується середня заробітна плата і виплати, що не включаються до складу середньої заробітної плати.

В залежності від цілей розрахунку середньої заробітної плати передбачається два періоди [77]:

– розрахунок середньої заробітної плати для оплати щорічної відпустки, додаткової відпустки у зв'язку з навчанням, творчої відпустки проводиться згідно виплат за останні 12 календарних місяців роботи, передуючих місяцю надання відпустки або виплаті компенсації за невикористану відпустку. Розрахунок суми коштів на відпустку визначається за формулою 1.1:

$$O = \frac{M}{365 - П} \times N, \text{ а } \frac{M}{365 - П} = З_{ср}, \qquad (1.1)$$

де О – сума коштів на відпустку;

М – сумарний заробіток робітника за останні 12 місяців;

365 –кількість днів у році;

П – кількість святкових та неробочих днів, передбачених законодавством;

N – тривалість відпустки в календарних днях.

Необхідно враховувати виплати зазначені у Порядку № 100 «Про обчислення середньої заробітної плати» розділ ІІІ п.4, які не включаються в розрахунок середньої заробітної плати.

– у всіх інших випадках збереження середньої заробітної плати і забезпечення виплат у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю середньомісячна заробітна плата нараховується згідно виплат за останні 2 місяці роботи, передуючих випадку, з яким пов'язана відповідна виплата. Нарахування суми допомоги, яка належить до сплат робітнику розраховується за формулою 1.2:

$$C_Д = K_н \times З_{ср} \times H_o, \quad (1.2)$$

де $C_Д$ – сума допомоги за тимчасовою непрацездатністю;

$К_н$ – кількість днів непрацездатності;

$З_{ср}$ – середньоденна заробітна плата;

$Н_о$ – коефіцієнт сплати.

Сума нарахованої допомоги залежить як від стажу роботи працівника (перші п'ять календарних днів непрацездатності виплачуються за рахунок підприємства, останні – фонду соціального страхування), так ті, що особам не залежить від наявного страхового стажу і виплачуються на підставі окремих законодавчих актів (табл. 1.7).

Таблиця 1.7 – Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності

Відсоток виплати середньої заробітної плати (доходу)	Умови нарахування
1	2
Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності застрахованим особам залежить від наявного страхового стажу (п. 1-4 ч. 1 ст. 17 Закону України [69])	
50 %	якщо страховий стаж до трьох років
60 %	якщо страховий стаж від трьох до п'яти років
70 %	якщо страховий стаж від п'яти до восьми років
100 %	якщо страховий стаж понад вісім років
Розмір допомоги по тимчасовій непрацездатності застрахованим особам не залежить від наявного страхового стажу та виплачується у таких розмірах (п. 5-6 ч. 1 та ч. 2 ст. 17 Закону України [69]	

Продовження таблиці 1.7

1	2
100 %	відповідно до порядку, встановленому КМУ – допомога по вагітності та пологах
100 %	застрахованим особам, віднесеним до 1-3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи
100 %	одному з батьків або особі, яка їх замінює, які доглядають хвору дитину віком до 14 років, яка постраждала внаслідок Чорнобильської катастрофи
100 %	ветеранам війни, постраждалим учасникам Революції Гідності та членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України;
100 %	особам, віднесеним до жертв нацистських переслідувань відповідно до Закону України «Про жертви нацистських переслідувань» від 23.03.2000 р. № 1584-III
100 %	донорам, які мають право на пільгу, передбачену ст. 20 Закону України «Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові» від 30.09.2020 р. № 931-IX
100 %	особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років» від 17.04.1991 р. № 962-XII, із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу
50 %	особам, які перебувають в самоізоляції, обсервації, тимчасових
	закладах охорони здоров'я (спеціалізованих шпиталях), закладах охорони здоров'я у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб, а також на локалізацію та ліквідацію їх епідемій та спалахів, на період дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, крім медичних працівників та фахівців з реабілітації, яким допомога по тимчасовій непрацездатності у таких випадках виплачується в розмірі 100 % середньої заробітної плати (доходу)
100 %	суми заробітної плати (доходу) застрахованої особи, яка є працівником або гіг-спеціалістом резидента Дія Сіті, з якої фактично сплачено страхові внески.

Починаючи з 1 січня 2011 року Україна перейшла на систему виплати єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яке замінить нарахування та виплату чотирьох внесків в фонди соціального страхування [70].

До 01.01.2022 р. ставки ЄСВ диференціювалися в залежності від виду платника, а також в залежності від класів професійного ризику виду діяльності.

З 01.01.2025 р. роботодавці зобов'язані були сплачувати розмір ЄСВ не меншій, ніж мінімальний (розмір якого розраховується виходячи з мінімальної

заробітної плати), незалежно від суми нарахованої заробітної плати. При цьому слід врахувати, що відповідно до пп.4 п. 2 ст. 41 Бюджетного кодексу [102] до вступу в силу Закону про Державний бюджет України на поточний бюджетний період мінімальна заробітна плата застосовується в розмірах і на умовах, що діяли в грудні попереднього бюджетного періоду.

Для фізичних осіб-підприємців мінімальний ЄСВ до 01.01.2016 р. становив 34,7 % від розміру мінімальної зарплати. З 01.01.2016 р. ставка ЄСВ була знижена до 22% (для всіх категорій платників).

З 01.01.2017 р. для фізичних осіб-підприємців – платників єдиного податку 1-ї групи – мінімальний ЄСВ складав 352 грн. (на відміну від інших категорій платників).

З 01.01.2018 р. встановлено до нарахування та сплати мінімальний ЄСВ для всіх осіб, включаючи всіх фізичних осіб-підприємців в розмірі 22% від мінімальної заробітної плати.

Окремо із заробітної плати утримується ПДФО.

Згідно ПКУ платниками ПДФО є: резидент, який отримує як доходи з джерелом їх походження з території України, так і іноземні доходи; нерезидент, який отримує доходи з джерелом їх походження з території України. Об’єктом оподаткування є – доходи у вигляді заробітної плати, інші виплати та винагороди, нараховані (виплачені) платнику податку відповідно до умов трудового або цивільно-правового договору [78].

З 01.01.2011 р. ставки ПДФО визначаються в розд. IV ПКУ (Додаток А). Зазначимо, що для переважної більшості співгромадян та в переважній більшості випадків ставка ПДФО (або, як його ще називають, прибуткового податку), з 2016 року становить 18%.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм та гарантій, умов та розмірів оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, розмірів фонду споживання підприємств, а також шляхом оподаткування доходів працівників [53].

На вирішення питань організації відносин між роботодавцем і працівником в період воєнного стану спрямований Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [72], який визначає норми трудового законодавства в період воєнного стану.

Зміни, які діють протягом воєнного стану, узагальнено в таблиці 1.8.

Таблиця 1.8 – Зміни норм трудового законодавства в умовах воєнного стану

Передбачувані умови	Норми КЗпП [45]	Закон України № 2136 [72]
Максимальна норма часу за тиждень	40 год	60 год
Обмеження граничних норм надурочних робіт не повинні перевищувати для кожного працівника	4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік	не застосовується
Тривалість роботи в нічний час	скорочується на 1 годину	не скорочується
Скорочення роботи на 1 годину напередодні святкових і неробочих днів при п'ятиденному і шестиденному робочих тижнях тривалість	скорочується на 1 годину	не скорочується
Перенесення святкових днів якщо святковий день припадає на вихідний, то він переноситься	на наступний день після вихідного	не переноситься
Компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні	нараховується	не нараховується
Тривалість щорічної відпустки	залежно від категорії працівників (до 56 календарних днів)	24 календарні дні
Тривалість відпустки без збереження заробітної плати	до 15 календарних днів	необмежена кількість днів
Попередження працівника про зміну істотних умов праці	попереджається за 2 місяці	роботодавець має право не попереджувати
Звільнення працівника	з ініціативи роботодавця	і працівника з ініціативи працівника

В сучасних умовах господарювання майже на всіх підприємствах бухгалтерський облік заробітної плати є комп'ютеризованим. В Україні налічується значна кількість програмного забезпечення за допомогою якого здійснюється обліковий процес на підприємстві. Сучасні розробники пропонують бухгалтерські програми різного рівня. Є прості програми для бухгалтерів, для звітності в малих підприємствах, а також складні бухгалтерські

програми, розраховані на широку сферу діяльності, складну структуру і пристойний масштаб (Додаток Б).

Послідовність господарських операцій з нарахування заробітної плати і утримань з неї чітко прослідковуються за даними комп'ютерної техніки (рис. 1.6).



Рисунок 1.6 – Комп'ютеризація обліку оплати праці

Гуцаленко Л. В. і Білодон Д. Д. зазначають, що більшість програмного забезпечення для бухгалтерського обліку містить такі функції, як керування запасами, відстеження продажів, керування заробітною платою, податкова звітність і бюджет. Комплексна програма дозволяє бездоганно інтегрувати фінансові дані з калькуляцією робіт, контролем запасів і прогнозуванням [31].

Варламова І. С. доводить, що впровадження процесу комп'ютерної обробки облікових даних призвів до скорочення витрат у виробництві, оптимізації виробничого планування, підтримки управлінських рішень на

основі актуальних даних [12].

Категорія «заробітна плата» – складна і багатогранна та є одним з найважливіших елементів витрат виробництва і однією з вагомих статей собівартості продукції. Вона пов'язує в єдине ціле і окремого працівника і виробництво в цілому.

Тому в умовах економічної трансформації заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності продукції.

1.3 Теоретико-методологічні основи оцінки посад персоналу підприємства

Вдосконалення практики підбору і розстановки кадрів, стимулювання їхньої праці, просування працівників кар'єрними сходами, підвищення їхньої кваліфікації пов'язано з об'єктивною, побудованою на науковій основі системою оцінки персоналу підприємства. Така система має безпосереднє відношення до підвищення ефективності діяльності підприємства, оскільки за результатами оцінки персоналу з'являється можливість:

– удосконалювати розстановку кадрів шляхом підбору найбільш гідних кандидатур на ту чи іншу посаду;

– виявляти спрямованість підвищення кваліфікації працівників та здійснювати їхнє службово-кваліфікаційне просування;

– стимулювати трудову діяльність персоналу за рахунок забезпечення більш тісного ув'язування оплати праці з результатами праці;

– вдосконалювати форми і методи роботи керівників;

– формувати позитивне відношення до праці, забезпечувати задоволеність роботою та ін.

Історія створення тарифної системи, тобто основи централізованого

регулювання заробітної плати розпочинається із введення тарифної сітка працівників залізниць. В подальшому була затверджена тарифна сітка для оплати праці робітників і службовців установ, залежно від таких факторів, як кваліфікація, виробничий досвід, складність, відповідальність і обсяг виконуваної роботи [36].

Грицак Н. зазначає, що тарифні сітки, що нині ще діють на підприємствах, добре виконували свою роль у плановій економіці. Вони були побудовані на факторах, пов'язаних здебільшого з кваліфікацією. Та у ринкових відносинах, коли цінність працівника визначається його впливом на основні показники, взаємини з клієнтами і партнерами, здатністю вирішувати проблеми, управляти процесами, планувати свою діяльність та координувати її з іншими, тарифні сітки вже недостатньо точно відображають вартість та цінність посад. Для цього необхідні більш продумані системи, що базуються на факторах, які компанія цінує найбільше» [26].

Найбільш поширеним методом оцінки складності робіт для цілей побудови тарифних систем та диференціації заробітної плати став аналітичний метод з його різними модифікаціями. Суть цього методу полягає в тому, що процес праці розподіляється на окремі робочі функції, які в тій чи іншій мірі притаманні кожному виду працівників. Розподілення в сучасній практиці часто називають редукцією праці, яка являє собою розкладання складної праці на простіші, з метою його аналізу та оцінки цих видів робіт. Коли конкретні види праці, які в цілому непорівнянні один з одним, розподілення їх на складові функції, дає можливість порівнювати, окремо кожну функцію, проаналізувавши її, а потім порівняти роботи в цілому.

Вважалося, що аналітичний метод дає вельми позитивні і досить точні результати при визначенні складності робіт всередині окремих груп, які подібні за своєю технологією. Однак при порівнянні різко відрізняються , бо цей метод дає менш точні результати [44].

Тарифікація робіт та присвоєння тарифних розрядів працівників проводять з урахуванням Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт та професій робітників, єдиного кваліфікаційного довідника посад керівників,

спеціалістів та службових працівників (ЄТКД). Головним елементом тарифної системи є тарифна сітка, головною перевагою, якою Т. А. Костишина вважає, запровадження єдиного уніфікованого підходу щодо оцінки складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій працівників [51].

На сьогоднішній день стає очевидним тісний взаємозв'язок оплати праці з оцінкою робочих місць. Від того, як оцінюється та чи інша робота на підприємстві, безпосередньо залежить оплата праці даної роботи. В даний час, коли підприємства мають право самостійно встановлювати рівень і систему оплати праці, оцінка посад набуває найважливішого значення.

Таким чином, оцінка робочих місць – перший і найважливіший елемент процесу формування ієрархії посад, формування системи оплати праці, визначення рівня заробітної плати в організації.

Термін «грейд» використовують в різних значеннях. Першочергове значення – «grade (англ.) ранг, клас», відповідно, грейдинг – розташування по рангу, класу.

Вишневська М. і Крамаренко А. В «грейд» пропонують розуміти як «тарифна група, сімейство або розряд» [22].

Аналогічне визначення міститься у праці Р. Ноу і Д. Холленбека: «Грейди оплати – роботи аналогічної цінності або змісту, згруповані разом з метою адміністрування винагороди» [32].

Американська асоціація фахівців з пільг та компенсацій WorldAtWork дає наступне визначення: «Грейд оплати – клас, рівень або група робіт/посад, в яку поміщають однакові або близькі за цінністю роботи/посади з метою визначення рівня винагороди» [11].

Більшість авторів дотримуються подібних понять. Зокрема, С. Уіддет, С. Холліфорд дає ширші поняття системи грейдів (грейдинга). На їх думку, «Грейдинг встановлює і фіксує цінність, які окрема робота утворює для організації» [11].

Беззуб Л. О., розглядає грейдинг, як групування посад за визначеними підставами з ціллю стандартизації оплати праці в організації. Суть грейдингу полягає в зіставленні внутрішньої значущості посад для організації

(внутрішня цінність) з цінністю цієї роботи на ринку (зовнішня цінність) [5].

Підводячи підсумок вищевикладеного, ми пропонуємо наступне визначення: грейд – група робіт/посад, які мають однакову цінність для роботодавця. Система грейдів – управлінський механізм, що представляє собою ієрархічну систему груп робіт/посад, структуровану для цілей управління монетарними винагородами та системою пільг, ефективністю робіт та нематеріальної мотивації працівників», тобто не тільки фіксовану ставку оплати праці, але й суму премій, комісій, вартість пільг, яку можуть надавати окремій групі працівників, який входить в відповідний грейд.

Як бачимо з досліджень, проведених Брезицькою К. Ф. [11], Гаєвою О. В. [23] та Якісною Н. [94], зарубіжні економісти використовують поняття грейдів не тільки для структурування монетарної, але й немонетарної винагороди та нематеріальної мотивації, що є абсолютно природним для зарубіжних роботодавців і все ж таки бачать в них відмінності представлені в таблиці 1.9.

Таблиця 1.9 – Відмінність між тарифною і грейдовою системою

Тарифна система	Система грейдів
Побудована на основі оцінки професійних знань, навичок і стажу роботи.	Використання більш широкої кількості критеріїв, що включає до свого складу показники оцінки посади, такі як: управління; комунікації; відповідальність; складність роботи; самостійність; ціна помилки та інші.
Посади будують за наростаючим принципом	Передбачає перетин прилеглих грейдів. Наприклад, робітник нижчого грейда завдяки професіоналізму, може мати більший посадовий оклад, аніж робітник, що знаходиться на вищому грейді.
Заснована на мінімальній заробітній платі, що помножена на коефіцієнти (міжпосадні, міжгалузеві, міжкваліфікаційні)	Вага посад прораховується в балах.
Посади будують по наростаючій вертикалі (від робітника до керівника)	Розміщуються за важливістю посади для компанії.

Грейдова система оплати праці і оцінки посад була розроблена в середині XX ст. засновником міжнародної консалтингової компанії «Hay Group» Едвардом Н. Хеєм, який був ініціатором багатьох з сьогоднішніх

фундаментальних методів управління персоналом і організаціями [96].

І сьогодні Hay Group вважає, «що основою успіху є гарантія того, що працівники правильно вмотивовані, отримують гідне винагородження і усвідомлюють свій внесок і роль, яку вони відіграють у бізнес-стратегії» [97].

Першим поклав початок впровадженню систем грейдів – метод Хея (інакше – метод підстановки профільних таблиць), що, був розроблений компанією Hay Management Consultants, що продовжує справу Едуарда Н. Хея – автора системи.

Суть методу полягає в оцінці робіт, виконуваних на кожній з позицій на основі трьох основних груп факторів, які вважаються найбільш суттєвими представлені на рис. 1.7.



Рисунок 1.7 – Група факторів за методом Хея

[узагальнено за джерелами 96, 97].

По кожному з факторів, експертами оцінного комітету, робиться висновок, який остаточно виражається у визначенні підсумованого «цифрового значення».

Залежно від отриманого «цифрового значення» посади зараховуються в

певний грейд (розряд), який гарантує отримання певної заробітної плати або соціального пакету.

Формування оплати праці в умовах системи грейдів на підприємствах передбачає кілька етапів, серед яких:

1 етап. Оцінка робочих місць (посад)

1 крок. Вибір критеріїв оцінки або компенсаційних факторів

2 крок. Виявлення пріоритетності факторів

3 крок. Створення єдиної шкали (рівнів) для оцінки посад

4 крок. Оцінка посади за факторами

2 етап. формування грейдів

1 крок. Визначення кількості самих грейдів

2 крок. Визначення меж грейдів

3 етап. Формування оплати праці

1 крок. Вивчення ринку оплати праці

2 крок. Встановлення середнього значення оплати в кожному грейді на основі ринкових значень

3 крок. Встановлення діапазону заробітної плати на кожному грейді з дотриманням певних співвідношень.

Деякі підприємства не приймають систему Хея в чистому вигляді, вважаючи її занадто складною, і звертаються до консультантів за модифікованими продуктами. Наприклад, у компанії «PricewaterhouseCoopers це «Страта», заснована на кількісному методі [95].

Методика оцінки робіт «Страта» складається з восьми базових критеріїв, які довели свою ефективність при описі практично будь-яких робіт будь-якої складності. Критерії об’єднані в кластери, які включають:

– знання і навички – критерії знання, навички управління, комунікації;

– вирішення проблем –розумові зусилля, ступінь складності;

– вплив і відповідальність – прийняття рішень, обсяг роботи, вплив на результат.

Кожен критерій має шкалу до 15 рівнів, за якими оцінюється складність роботи. Кожна проміжна ступінь шкали має «опис» і «уточнення, специфічне

для даної компанії», а також своє числове значення, із суми яких і складається підсумковий бал «цінності роботи». Після оцінки робіт за допомогою спеціальної матриці будується структура грейдів, призначаються оклади [95].

Міжнародна система вимірювання посади IPE (International Position Evaluation) являє собою аналогічний підхід до вимірювання посади, розроблений консалтинговою компанією William M. Mercer. Система базується на оцінці факторів, загальних для посад в рамках більшості галузей. Кожен з 7 оцінюваних факторів має шкали з рівнями від 2 до 15, з присвоєним числовим балом. Таким чином, дана методика оцінки також є аналітичною. Аналогічно методу Хея, в системі IPE фактори об'єднані в кластери і організовані таким чином:

1) розміри відповідальності (вплив на організацію, керівництво співробітниками);

2) межі відповідальності (область відповідальності, взаємодія);

3) складність роботи;

4) кваліфікація;

5) вирішення проблем;

6) умови роботи.

Загальна кількість набраних балів може варіюватися від 50 до 1200, залежно від «вилки» балів посади групуються в 45 класів.

На відміну від безлічі аналітичних методик спосіб оцінки посад «Система глобального грейдингу» (GGS), розроблений консалтинговою компанією WatsonWyatt є якісним і заснований на оцінці посади «у цілому». Його суть полягає у зведенні, або категоризації, всіх посад в загальній матриці [47].

На початку процедури оцінки визначається розмір підприємства. Потім за допомогою «дерева рішень» визначається «бренд» посади, тобто її укрупнений діапазон. «Дерево рішень» застосовується для оцінки:

– суті внеску в роботу виходячи з дуалістичної природи кар'єри - кар'єра менеджера або кар'єра фахівця / технічного працівника;

– рівня вкладу.

Оцінка відбувається за допомогою схем алгоритмів питань (так / ні) за

такими чинниками:

– функціональні знання;
– досвід роботи;
– керівництво;
– вирішення проблем;
– вид впливу;
– область впливу;
– навички міжособистісного спілкування.

Підсумком алгоритмів питань є віднесення оцінюваного робочого місця до стандартної посади з визначенням категорії роботи (jobfamily). Наприклад: інженерні посади, фінансові посади, логістика, управління персоналом і т.д.

Після оцінки посади об’єднуються в 25 грейдів. Реально на якому-небудь промисловому підприємстві чисельністю близько 1000 чоловік присутні не більше 12-13 грейдів, самі нижчі некваліфіковані робочі місця і посади, оцінювані вище директора саме даного підприємства залишаються за межами оцінюваних посад, залишаючи більш високі грейди для підприємств більш високого рівня відповідальності або обороту. Наприклад, для якого окремо взятого підприємства самий нижчий грейд може починатися не з 1-го, а відразу з 6-7, якщо на даному підприємстві немає простої фізичної некваліфікованої праці. Необхідно відзначити, що в методиках, пропонованих компаніями Hay, William M. Mercer, WatsonWyatt обов’язково враховується розмір компанії по її обороту і кількості працівників. Методика W. Wyatt також вимірює вартість активів, ступінь диверсифікованості компанії (випуск різних продуктів або різні сфери діяльності) і складність ринку збуту (місцевий, міжнародний або глобальний). Це робиться з метою обґрунтування можливості порівняння посад між різними компаніями; а також обов’язкового порівняння рівнів оплати при проведенні оглядів зарплат, включаючи міжнародні.

Таким чином, при оцінці робочих місць повинні застосовуватися наступні правила:

– оцінювати посаду, а не працівника;
– оцінювати посаду виходячи з того, як вона повинна виконуватися на

повністю прийнятному рівні;

– оцінювати посаду згідно її нинішнім, а не минулим або майбутнім характеристикам;

– оцінювати посаду без урахування її нинішньої позиції в системі розрядів або рівня оплати.

Зарплатна політика на підприємстві повинна переслідувати таких критеріїв:

– зовнішня конкурентоспроможність – здатність підприємства конкурувати на зовнішньому ринку праці з точки зору рівня оплати праці;

– внутрішня об'єктивність – тобто рівність у рівні оплати праці для співробітників, що володіють однаковою кваліфікацією, робітників в однакових умовах, відповідальних за досягнення однакових показників;

– обґрунтованість – об'єднання заробітку співробітника до результатів його праці та ефективності роботи компанії, врахування особливостей діяльності організації, а також відсутність суперечностей між системою оплати праці і стратегічними цілями організації;

– прозорість – передбачає чітке розуміння кожним співробітником [54].

Кожне підприємство прагне вигравати на ринку конкурентних переваг та підвищити ефективність господарської діяльності.

Задля досягнення стратегічних цілей, необхідно впроваджувати раціональну модель оплати праці при використанні в повному обсязі трудових ресурсів, що призведе до постійного розвитку, що б знайти ту точку співпраці роботодавця та найманими працівниками.

В залежності від рівня грейда до співробітника може застосовуватися відповідна система мотивації. Також з урахуванням грейда може використовуватися система пільг, доступних співробітникові.

Самим головним є визначення цінностей посади, при якій використовують неаналітичні та аналітичні методи представлені в таблиці 1.10.

Таблиця 1.10 – Методи оцінки робіт за даними ресурсу

Підпорядкований метод	Характеристика методу
Неаналітичні методи визначення цінностей посад на підприємстві	
Ранжування	Розподіляє посади залежно від значущості для підприємства. Метод заснований на суб'єктивному оцінюванні, тому отримані рейтинги можуть відрізнятися та ускладнити процедуру їх співставлення.
Класифікації	Групує посади по визначеним характеристикам: категорії персоналу (спеціалісти, технічні службовці, робітники); рівень управління (керівники вищої, середньої та нижньої ланки), кваліфікаційна категорія та ін. Зазвичай його використовують в допомогу з методом ранжування.
Парні порівняння	Представляє собою порівняння посад попарно один з другим. Експерту легше виділити найбільш важливу посаду з обох, а ніж з усього списку посад. При цьому використовують знаки «+» та «–».
Аналітичні методи визначення цінностей посад на підприємстві	
Факторний	При якому відбирають декілька чинників, які характеризують усі робочі місця підприємства. Виділяють такі підходи до визначення важливості посад: перший визначає позначення стійких зв'язків між великою кількістю ознак на основі факторного аналізу, а другий – передбачає вибір значущих для підприємства компенсаційних факторів.
Баловий	Дає можливість кількісно оцінити значимість посад по ряду факторів та співставити їх між собою.

узагалельнено автором за джерелом [37, 38, 48]

При запровадженні системи грейдів необхідно уважно проаналізувати структуру підприємства, її важливі посади, які будуть включатись в систему. Кожну посаду оцінюють за кількома параметрами.

Крім професійних навичок, це можуть бути такі характеристики, як: рівень відповідальності та працездатності, унікальність досвіду, знань і навичок, результативність діяльності, лояльність до фірми, присутність лідерських якостей, цінність роботи і т. п. Для кожного параметра розробляється своя шкала, і на її основі всі посади в організації проходять оцінку, набираючи певну кількість балів. Об'єднання посад в групи на підставі набраних балів створює єдину лінійну шкалу оцінки співробітників компанії, по якій можна порівнювати в тому числі посади зовсім різних підрозділів. Це один із самих складних і відповідальних етапів при створенні грейдів. Адже потрібно буде провести комплексний аналіз з урахуванням безлічі взаємопов'язаних факторів. Таким чином, забезпечується ранжування всіх посад по цінності для організації, тобто формується своєрідна сегментація

персоналу в компанії [38].

На думку економіста Грицак Н. грейдування являє собою достатньо ефективну, прозору і перевірену часом систему оплати праці. Проте, аби система запрацювала і виправдала високі очікування, компанія, що вирішила її запровадити, має чітко розуміти, які результати вона хоче побачити на виході і які пастки підстерігають її на етапі впровадження системи. Не варто відноситися до цього процесу, як до новомодної іграшки. Це дорого і стресово для будь-якої компанії. Відтак, потрібно ретельно зважити для себе всі за і проти, врахувати наскільки компанія готова до цієї системи [25].

Гуцаленко Л. і Костюк А. прийшли до висновку: для того щоб справедливо оцінити роботу кожного працівника, врахувати його особливості, потреби та інтереси, потрібно застосовувати на підприємствах грейдингову систему оплати праці, яка допомагає оптимізувати фонд заробітної плати. Дана система оплати праці ґрунтується на тому, що роботодавець нагороджує співробітника за результат. Однак окрім власне самого результату праці, обов’язково враховується кваліфікація працівника, його професійний стаж, трудова дисципліна, корпоративна культура та інше. За рішеням упрвлінського персоналу до факторів, що формують грейди, можуть включати навіть поведінку людини та її зовнішній вигляд [30].

Практика підтвердила твердження Онищенко А. В. що, система грейдів виконує велику мотиваційну функцію. Працівник навіть сам може реально оцінити свою роботу згідно свого грейду. Адже кожен рівень має свій обсяг роботи, рівень відповідальності та характеристику професійних навичок [60].

Сформований за результатами нашого дослідження проект системи грейдової оцінки працівників відділу бухгалтерського обліку та звітності дозволяє практично довести дієвість даного методу. Впровадження даної системи дозволить підвищити мотивацію праці, усунути конфлікти між працівниками та покращити управлінський механізм вцілому

РОЗДІЛ 2
ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКОВОГО ПРОЦЕСУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «БРАМА»

2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства

ТОВ «БРАМА» є підприємством харчової промисловості України, виробник крафтового пива, безалкогольних та алкогольних напоїв.

ТОВ «БРАМА» (код ЄДРПОУ 42464472) було зареєстровано 10.09.2018 р.

Уповноваженою особою ТОВ «БРАМА» є Мануйло В. С.

ТОВ «БРАМА» зареєстровано в м. Запоріжжя, вул. Парковий бульвар, буд. 23-А. Виробничі потужності розташовані в м. Запоріжжя по вул. Скворцова, 232.

Товариство створило Клуб любителів солоду і хмелю «Craft Beer Club».

ТОВ «БРАМА» з дня свого створення до теперішнього часу плідно співпрацює з ПАТ «Карлсберг Україна». За час співпраці час на в Товаристві було встановлено нове обладнання, закуплене у передових компаній пивоварної промисловості. Завдяки інвестиціям, проектну потужність Товариства було збільшено більш ніж утричі на рік. Завдяки цьому «Славутич» перетворився на передове підприємство європейського типу з ефективним виробництвом та високим ступенем автоматизації технологічних процесів з виробництва авторського крафтового пива:

- Американський пейл-ель (APA);
- Бельгійський пейл-ел;
- Бельгійський золотий дуббель;
- Бельгійський міцний ель;
- Англійський IPA;
- Подвійний IPA;

– Імперський стаут;
– Ірландський стаут;
– Солодкий (молочний) стаут.

На пивоварні ТОВ «БРАМА» пиво не фільтрується, тому в дріжджах залишаються корисні речовини та навіть необхідні для людини мікроелементи, різні вітаміни та білки. Все це дозволяє говорити про користь продукту для здоров'я, але, звичайно, у разі вживання в помірних кількостях.

Нефільтроване і непастеризоване пиво відрізняється від звичайного (фільтрованого і пастеризованого) наявністю опала і маленького осаду (пивні дріжджі). Переваги такого пива – наявність вітамінів, амінокислот і мікроелементів, зокрема, ціанокобаламіну (B-12), тіаміну (B-1), піридоксину (B-6), які позитивно впливають на роботу серця, нервової системи та суглобів. Солод, який входить до складу пива, містить цинк, залізо, мідь і кремній, які важливі для нормального функціонування всіх систем і органів. Пивні дріжджі мають здатність стимуляції імунітету і поліпшення обмінних процесів в організмі людини, а хміль має бактерицидні, антиоксидантні та протизапальні властивості.

Процес пивоваріння включає стандартні процеси: дроблення солоду, який змішують з водою в заторному чані; затирання, під час якого витримують температурні паузи; фільтр-чан, з якого сусло потрапляє у сусловарильний котел охміленого пива; Стерильне пиво охолоджується через пластинчастий теплообмінник і тоді вже бродить в ЦКТ встановлений за рецептурою термін. Далі готове пиво направляється на розлив.

На ТОВ «БРАМА» впроваджені 4 різних технології пивоваріння, і приготування деяких сортів займає до 6 місяців. Все це робиться для того, щоб пиво зберігалося довго. Річ у тім, що на пивоварні застосовують технологію повторного бродіння в пляшці, яке відбувається в спеціально обладнаній теплій кімнаті, де пиво знаходиться 14 днів. За цей час напій повністю зброджується в пляшці, і завдяки особливій технології термін придатності пива для окремих сортів може становити два-три роки без використання консервантів і пастеризації.

Пивоварня ТОВ «БРАМА» складається з декількох підрозділів:

– холодний цех, де вариться і дозріває пиво за допомогою сучасного обладнання з харчової нержавіючої сталі;

– цех розливу;

– лабораторія;

– холодний склад, де зберігається готова продукція за температури не вище 10° С.

Виробництво складається з :

1. Основного виробництво: варильний цех, бродильний цех, цех розливу (у пляшки, РЕТ, кеги).

2. Допоміжного виробництва: тарне господарство, транспорт, ремонтно-механічна ділянка, водо-підготовча ділянка, котельня, енергетично-вуглекислотна ділянка).

3. Очисні споруди.

4. Аміачна та повітряно компресорна (виробляє холод не вище 10°).

Пивоварня ТОВ «БРАМА» – одна з дуже небагатьох пивоварень в Україні, яка має власну велику лабораторію, оснащену сучасним обладнанням. Власна атестована лабораторія дозволяє точно знати про все, що впливає на якість пива, а це: вода до і після водопідготовки, насіннєві дріжджі, повітря в цехах, змивні води по обладнанню та пакування, рівень насичення CO2, посіви пива на відсутність бактерій і щільність алкоголю.

У цеху пивоварні – солідний парк ЦКТ з 4-тонних і 12-тонних циліндро-конічних танків.

Для виробництва пива використовують імпортну сировину: переважно американські, чеські, німецькі, словацькі хмелі та солоди.

Дріжджі – французькі, від Fermentis, завдяки роботі лабораторії їх можна використовувати кілька разів. Є такі інгредієнти, які пивовари використовують в їхньому звичному вигляді, наприклад, імбир, цедру апельсина і тому подібне. Вода проходить ретельний процес водопідготовки.

В ТОВ «БРАМА» впроваджена система ХАССП (HACCP), яка передбачає контроль якості вхідної сировини від початку до кінця. І навіть

якщо взяти в магазині пляшку пива і повернути її назад на завод, то з легкістю можна сказати, з якої партії солоду, хмелю, дріжджів зварено те чи інше пиво, а також відстежити шлях цього пива від початку до кінця по всьому технологічному ланцюгу. Це дозволяє пивоварні гарантувати терміни придатності і якість продукції.

До основних вітчизняних постачальників сировини (пляшкова тара, преформа, банка, солод, хміль, вода) ТОВ «БРАМА» відносяться:

1. «Ветропак Гостомельський Склозавод». Найбільший в Україні виробник стекло тари для горілки, пива, слабоалкогольних і безалкогольних напоїв, медпрепаратів. Система управління якістю заводу сертифікована відповідно до міжнародного стандарту ISO 900. Група «Ветропак» є одним з провідних європейських виробників тари. Компанія надає своїм клієнтам в галузі напоїв та продуктів харчування скляну тару найвищих стандартів, яка дозволяє зберігати вміст в безпеці і забезпечувати належний рівень якості для реалізації будь-яких маркетингових стратегій, так само компанія поставляє преформи для пива.

2. ПАТ «Славутський солодовий завод». Основний вид діяльності – виробництво світлого пивоварного солоду. Підприємство вступило до експлуатації у 1989 р. з проектною потужністю 80 тисяч тон солоду на рік. У 1997 р. пройшло стадію акціонування. У 1998 р. контрольний пакет акцій підприємства був викуплений скандинавським інвестором, компанією ББХ (ВВН – Baltic Beverages Holding). Важливою віхою стала Сертифікація підприємства за стандартами ISO 9001, 14000, OHSAS 18000, запроваджено систему харчової безпеки НАССР. Досягнуто значного зменшення енерговитрат завдяки застосуванню передових технологій, збільшення кількості продукції, що випускається за один виробничий цикл. Покращена якість продукції завдяки ретельному відбору сировини через оновлену зернову лабораторію. Про якість Славутського солоду красномовно свідчать імена компаній – споживачів: ПБК «Славутич», «Львівська пивоварня», Пивоварні «Хайнекен», «Кастель» та ін.

3. Компанія «Щедрий урожай». Хміль компанії «Щедрий урожай»

пройшов усі необхідні етапи перевірки групи і за висновком внутрішнього аудиту відповідає затвердженій специфікації. Для стратегічного співробітництва «Щедрий урожай» активно працює над подальшим розвитком виробництва, впровадженням системи менеджменту якості.

4. Міська водопостачальна система. Так як законодавство заборонило використовувати свердловини для отримання води, пивоварні були змушені перейти до іншого постачальника води.

Основними постачальниками обладнання для виробництва були спеціалізовані закордонні підприємства:

– варильні порядки – MEURA (Бельгія), бродильні танки – HOLVRIEKA (Данія);

– технологічне устаткування – ALFA LAVAL (Бельгія) та GEA (Німеччина);

– лінії наливу пива KNOHES (Німеччина);

– енергетичне обладнання – LOSS (Німеччина),VEA – Швеція, Jurby (Англія), JCI (Данія).

Кожна пивоварня має свою історію та технологічні особливості, але усіх їх об’єднують загальні принципи:

– всебічне управління якістю;

– екологічність виробництва (підтверджено сертифікатом ISO);

– використання обладнання, виготовленого передовими компаніями пивоварної промисловості світу;

– виробництво пива, що відповідає світовим стандартам.

Підприємство випускає пиво для потреб внутрішнього ринку.

На кожну продукцію виготовлену на підприємстві визначають норми сировини, матеріалів, електроенергії використану,також рецептури історії норм по паспорту машин та обладнання.

Структу випуску продукції представлено на рисунку 2.1

Пивоварня ТОВ «БРАМА» випускає продукції більше, аніж реалізують, отже необхідно прийняти необхідні заходи, щодо ринку збуту. Найбільша частка продукції, що виробляється, це пиво у жестяних банках і складає 31,01

% серед всього обсягу випуску, найменшу частку займає квас 7,96 %.

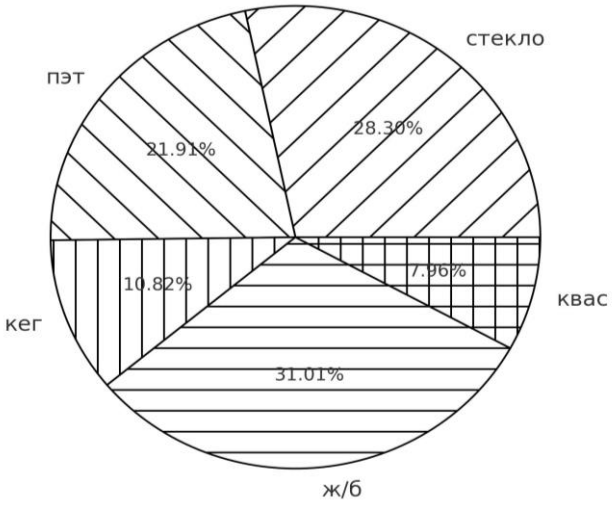


Рисунок 2.1 – Структура випуску продукції

За результатами 3-го кварталу 2024 року спостерігалося скорочення ринку на 2,5% по відношенню до 3-го кварталу 2023 року.

Чистий прибуток ТОВ «БРАМА» 2023 році збільшився на 2% і склав 870 тис. грн. Операційний прибуток за цей рік знизився до 130 тис. грн, тоді як протягом періоду січень–вересень 2024 року він становив 136 тис. грн. Квартальні показники пивоварні виявилися позитивними – прибуток зріс на 5%.

Чистий прибуток компанії пивоварінні за січень-вересень 2024 року збільшилась по відношенню до аналогічного періоду минулого року на 22,3% та склав 540 тис. грн. Виручка зросла на 10,2% порівняно з періодом січень–вересень 2023 року – до 2950 тис. грн. Чистий прибуток за III квартал збільшився на 7,7% та досяг 180 тис. грн.

Головні задачі на виробничих площах:

1) облік сировини та матеріалів, основних засобів, банківських операцій, підзвіт, облік послуг та виконання робіт, ділянка з реалізації основна та інша.

2) Представники бухгалтерії займаються реалізацією основною та іншою (допоміжні матеріали).

Продукція ТОВ «БРАМА» представлена лише на споживчому ринку

України. Споживачами пива є тільки повнолітні чоловіки та жінки. Для того щоб побачити відповідність асортименту продукції ТОВ «БРАМА» потребам споживачів регулярно проводиться опитування. Для цього дослідження було розроблено анкету, яку на сьогоднішній день вважають найбільш розповсюдженим і дієвим методом для отримання первинної інформації. В ході проведеного дослідження опитують бажаючих респондентів, які віддають перевагу пиву перед іншими освіжаючими напоями.

ТОВ «БРАМА» є виробничим підприємством, а тому переважну увагу приділяють дотримання усіх вимог Закону України «Про охорону праці» [74].

Стратегія розвитку ТОВ «БРАМА» заснована на загальноприйнятих принципах успішного економічного існування компаній, одним з яких виступає корпоративна соціальна відповідальність (КСВ). Компанія веде чесний та прозорий бізнес, будує лояльні відносини з суспільством, проявляє турботу про навколишнє середовище. В основі цієї стратегії – розуміння, що підприємство працює у сучасному відкритому суспільстві і гармонізація відносин з навколишнім соціальним середовищем – запорука успішної та стабільної роботи.

ТОВ «БРАМА» використовує високі етичні стандарти у взаємовідносинах із співробітниками, споживачами, партнерами, акціонерами та місцевими спільнотами.

Інтеграція КСВ у діяльність ТОВ «БРАМА» дозволяє зменшити витрати, мінімізувати ризики та керувати ними, залучати та утримувати співробітників, а також зміцнювати бренди та бізнес загалом. КСВ – це компас, який гарантує, що підприємство розвиваємося у вірному напрямку.

Організаційна структура підприємства має лінійний тип, в якій кожний підлеглий має тільки одного керівника і в кожному підрозділі виконується весь комплекс робіт, пов’язаних з його управлінням рис. 2.4.

Технологія менеджменту розглядає сам процес прийняття управлінського рішення як ланцюжок п’яти стадій: діагностика проблеми, формування обмежень, визначення альтернатив, вибір альтернатив, реалізація рішення.

Однією з найважливіших функцій покладена на бухгалтерію. Хоча

офіційно типової форми наказу про облікову політику не затверджено, тож підприємство самостійно визначає методи та процедури, які використовуватиме з огляду на специфіку свого бізнесу з дотриманням загальноприйнятих вимог діловодства



Рисунок 2.2 – Організаційна структура ТОВ «БРАМА»

Головне призначення облікової політики – оптимізація процесу організації, ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності конкретного підприємства через вибір і декларування певних методів та облікових процедур. В обліковій політиці головним виділяють:

1) при відпуску запасів у виробництво, з виробництва, в продаж і іншому вибутті, оцінку здійснювати по методу середньозваженої собівартості

2) первинну вартість запасів, придбаних за плату, визначати за собівартістю запасів відповідно до НП(С)БО 9 «Запаси» [40]. Транспортно-заготівельні включати в собівартість придбаних запасів.

3) застосовувати по передільний метод обліку витрат на виробництво і

калькуляцію фактичної собівартості продукції

4) амортизацію нематеріальних активів нараховувати із застосуванням прямолінійного методу

5) собівартість реалізованої продукції включає виробничу собівартість продукції, нерозподілені постійні загальновиробничі витрати та наднормативні виробничі витрати.

6) до складу виробничої собівартості продукції включаються: прямі матеріальні витрати; прямі витрати на оплату праці; інші прямі витрати; змінні загальновиробничі та постійні розподілені загальновиробничі витрати.

Основними податкам, які сплачує ТОВ «БРАМА» до бюджету є: податок на прибуток; податок на додану вартість; акцизний податок; транспортний податок; екологічний податок; орендна плата за землю. Оподаткування здійснюється відповідно до вимог законодавства України.

На 31.12.2024 р. ТОВ «БРАМА» обліковує на балансі обліковує на балансі основні засоби виробничого та невиробничого призначення первісною вартістю 1 250,0 тис. грн., де більшу частину становить обладнання для виготовлення пива. Основні засоби відображені в обліку за фактичними витратами на їх придбання, доставку, встановлення, спорудження та виготовлення. Протягом року введено в експлуатацію основні засоби вартістю 80,0 тис. грн.

Вартість вилучених протягом року з експлуатації основних засобів (шляхом реалізації чи іншого вибуття) дорівнює 15,0 тис. грн.

Нарахування амортизації основних засобів проводиться у відповідності з НП(С)БО 7 «Основні засоби». Сума нарахованої протягом 2024 року амортизації основним засобам склала 60,0 тис. грн.

Значних правочинів щодо об’єктів оренди, протягом звітного року не було.

Статутом ТОВ «БРАМА» визначено наступні органи управління і контролю:

– загальні збори учасників товариства – вищий орган Товариства;

– генеральний директор – виконавчий орган, який здійснює

управляння поточною діяльністю Товариства;

– Спостережна рада – орган, який здійснює захист прав акціонерів, контролює та регулює діяльність виконавчого органу.

ТОВ «БРАМА» має у своє штаті внутрішнього аудитора. Аудитор займаються аналізує тенденції бізнесу, а також оцінює функціонування системи внутрішнього контролю в товаристві, визначає характер та обсяг необхідних контрольних заходів. При цьому використовуються такі процедури як: інспектування; спостереження; запит; підтвердження; перерахунок.

Оскільки кадрова політика є похідною від загальної стратегії розвитку ТОВ «БРАМА», то обґрунтування її вибору залежить від того, як якісно були проведені маркетингові дослідження можливої реалізації продукції і її конкурентоздатності. При оцінці кадрової політики враховують можливість інтегральних ефектів, коли остаточний результат діяльності вищий, ніж проста сума окремих результатів. Оцінка кадрової політики на її відповідність умовам, що складаються на ТОВ «БРАМА», сприймається колективом досить спокійно

Послідовність проведення кадрового аудиту, який нами пропоновано для впровадження на ТОВ «БРАМА» наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Етапи проведення кадрового аудиту на ТОВ «БРАМА»

Етап	Сутність етапу	Заходи, що реалізуються в рамках етапу
I	Оцінка відповідності організаційної системи сформульованим цілям, завданням та стратегії розвитку	– комплексна оцінка існуючої ситуації, в умовах якої планується проводити зміни; – оцінка організаційних ресурсів та можливостей; – прийняття рішень про характер змін.
II	Організаційне та кадрове проектування – побудова конкретних схем, технологій оптимізації організаційного та кадрового потенціалу	– розробка критеріїв бажаного стану; – визначення альтернативних шляхів досягнення за даного стану; – аналіз наслідків, які можуть бути для організації в результаті змін.
III	Реалізація програми оптимізації впровадження технологій, підготовка персоналу організації для роботи в наукових умовах	– організація та планування змін; – роз’яснення співробітникам цілей передбачуваних змін та формування впевненості в їх необхідності» – впровадження змін; – оцінка нового стану, що досягнутий; – оцінку ефективності процесу змін.

Нами запропоновано етапи формування системи управління персоналом

на ТОВ «БРАМА», ключовими з яких є: визначення цілей; аналіз факторів, що впливають на управління персоналом; проведення кадрового аудиту; вибір найбільш доцільних принципів і методів управління; виявлення та збереження основного професійного ядра товариства; вдосконалення організаційної структури; розробка та впровадження технологій антикризової кадрової політики.

В подальшому спеціалісти на базі зібраних документів та зроблених висновків формують думку та складають звіт по результатам кадрового аудиту. В звіті зазначають ступінь виконання програми кадрового аудиту.

Програма кадрового аудиту має включати в себе перелік процедур аудиту, строки проведення, виконавці, код документу, примітки. (рис. 2.3.)

Найменування підприємства-замовника_____
Період кадрового аудиту_____
Найменування аудиторської фірми_____
Термін проведення кадрового аудиту _____

Мета кадрового аудиту
Завдання кадрового аудиту

ПРОГРАМА КАДРОВОГО АУДИТУ

№ з/п	Перелік процедур аудиту	Строки проведення	Виконавці	Код документу	Примітки

Програму склав _____
З програмою ознайомлені : _____
_____
Виконання програми перевірив _____

Рисунок 2.3 – Форма робочого документу аудитора «Програма проведення кадрового аудиту»

Таким чином, ТОВ «БРАМА» є одним з сучасним підприємством пивоваріння в Україні, яке намагається покращити позиції на ринку завдяки обраній політиці на підприємстві.

2.2 Документальне забезпечення облікового процесу оплати праці

Основними документами, що регламентують порядок і організацію розрахунків по оплаті праці на підприємстві є Кодекс законів про оплату праці України [46], Закон України «Про оплату праці» [68], Закон України «Про відпустки» [73], Порядок визначення середньої заробітної плати [77], Інструкція зі статистики заробітної плати [42], НП(С)БО 16 «Витрати» [20], НП(С)БО 11 «Зобов'язання» [41], НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [21].

Основним локальним нормативним актом, який регулює трудові, соціально-економічні відносини, що виникають між адміністрацією підприємства та трудовим колективом є Колективний договір. В даному документі розкриваються: форми та системи оплати праці, структуру основної та додаткової зарплати за елементами, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови підвищення або зниження розмірів основної заробітної плати, показники й умови нарахування додаткової заробітної плати, умови надання і розмір заохочувальних (компенсаційних, гарантійних) виплат, строки і періодичність виплат заробітної плати.

Серед локальних нормативних актів, що визначають основні норми оплати праці працівників, значне місце відводиться положенню про оплату праці. Воно повинно бути розроблене з урахуванням законодавчих актів про оплату праці та мати чітку структуру, тобто:

– загальні положення;
– тарифні умови оплати праці (формування основної заробітної плати);
– преміювання за основні результати діяльності;
– доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів;
– одноразові премії та винагороди;
– винагороди працівникам за підсумками роботи за рік, гарантії та компенсаційні виплати працівникам;
– собливі умови оплати праці окремих категорій працівників;
– соціальні виплати (пільги);

– інші умови оплати праці.

Положення про оплату праці розробляється підрозділами (службою персоналу, відділом кадрів, відділом організації праці та заробітної плати, економічним відділом тощо) чи окремими посадовими особами, які відповідають за організацію праці та заробітної плати на підприємстві, і затверджується директором підприємства.

Варто зауважити, що і при розробці Колективного договору і Положення про оплату праці необхідно, насамперед, враховувати норми і гарантії, встановлені нормативно-законодавчими актами щодо оплати праці в Україні.

Документальне оформлення операцій щодо розрахунків з оплати праці на ТОВ «БРАМА» супроводжується значною кількістю облікових документів типових та нетипових форм, кожен з яких фіксується графіком документообігу.

Особлива взаємодія у працівників кадрової служби складається з бухгалтерією. Між цими відділами здійснюється основний обмін документами. У бухгалтерію кадровики передають відомості про працівників (накази про прийом і звільнення, підвищенні кваліфікаційних розрядів, класів, категорій, здають табеля обліку робочого часу для розрахунку заробітної плати, листи непрацездатності та ін.) Тому дуже важливо, щоб маршрут документів на підприємстві був чітко прописаний, і умови проходження документів виконувалися усіма відповідальними особами.

Документування оплати праці розпочинається при прийняття на роботу працівника, коли складається наказ (Ф. № П-1). Потім на працівника у відділі кадрів відкривають особову картку (Ф. № П-2), до якої заносять відомості про працівника (і наступні зміни у службовому становищі), водночас роблять позначку про прийняття на роботу в трудовій книжці і присвоюють йому табельний номер. На працівників, прийнятих вперше, заповнюють нову трудову книжку. Записи в особовій картці мають відповідати записам, здійснюваним у трудовій книжці.

Картки комплектуються за структурними підрозділами підприємства в алфавітному порядку, створюючи картотеку працівників. Особові картки на працівників, що вибули, підшиваються у спеціальній справі і при звільненні

працівника видають йому під розпис.

На ТОВ «БРАМА» існує, як погодинна, так і відрядна форма за якої відрядники отримують заробітну плату в залежності від кількості виготовленої продукції, виконаної роботи.

На ТОВ «БРАМА» розміри посадових окладів керівників, фахівців та службовців встановлюється згідно трудових договорів та Штатного розпису. Штатний розпис покладається на відділ кадрів, але найчастіше – на бухгалтера. Його складають у відповідності зі структурними підрозділами підприємства в порядку підпорядкованості, що затверджується на початку року директором (керівником) підприємства і діє протягом календарного року. У штатному розкладі можуть також вказуватися і надбавки до посадових окладів деяким категоріям працівників. Оклади взагалі переглядаються щорічно з урахуванням фінансового стану і згідно Додатку галузевої угоди.

На підприємстві ТОВ «БРАМА» надається одноразова допомога в залежності від стану підприємства: у зв’язку зі смертю рідних (діти, подружжя, батьки) 8 400 грн.; у зв’язку з одруженням 4 200 грн.; при народженні дитини 8 000 грн.

На ТОВ «БРАМА» є відповідальна особа за табель обліку робочого часу. В кінці місяця табель обліку використання робочого часу віддається до відділу кадрів, з указівкою відпрацьованого часу, днів неявок, їх причин і встановлених доплат, потім у розрахунковий відділ. Відповідальний за табельний облік проводить через систему «Моноліт-Персонал». На їх основі формуються наступні обліково-звітні форми:

– відомість розподілу нарахованої заробітної плати по видах оплат по підприємству з указівкою фактично відпрацьованого часу по тому чи іншому виду оплати;

– відомість розподілу утримань по видам;

– відомість розподілу заробітної плати по шифрах виробничих витрат.

Перелічені вище документи передаються до розрахункового відділу, де в свою чергу проходять подальші розрахунки з оплати праці. Але на підприємстві, ще є оплата праці за відрядною формою, яка визначається на

підставі наряду. Так, як виробничий процес носить серійний характер, то контроль операцій, пов'язаних із виробітком, здійснюється на підставі маршрутних карт, які виписуються на партію виробленого пива. Заробіток відрядника визначається шляхом множення комплексної відрядної розцінки на об'єм робіт, виконаних бригадою або окремим працівником.

Операції з нарахування заробітної плати та відповідних утримань з неї супроводжуються документуванням, що, звісно, зумовлено потребою в підтвердженні правомірності та правильності здійснених розрахунків (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Документальне забезпечення бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати працівникам ТОВ «БРАМА»

Внутрішні документи		Зовнішні документи	
Первинні документи	Документи-підстави	Первинні документи	Документи - підстави
- розрахунково-платіжні відомості; - розрахункові відомості; - платіжні відомості; - розрахунки та довідки бухгалтерії.	- Штатний розпис; - посадові інструкції бухгалтерів; Колективний договір; - положення про: облікову політику, бухгалтерську службу, оплату праці, соціальний пакет, преміювання, охорону праці; - табель використання робочого часу; - наряди; - список осіб, які працювали понаднормово; - договори підряду та акти виконаних робіт до них; - накази; - заяви працівників; рапорти; - графік відпусток.	- квитанції; - рахунки; - рахунки-фактури.	- довідки; - договори.

У разі отримання заробітної плати із застосуванням пластикових платіжних карток на кожного з працівників складається тільки розрахункова відомість.

Платіжна відомість в свою чергу має чітко визначену структуру документа, може складатися на підприємстві повністю, або по підрозділах. Джерелом інформації для її складання служать розрахункові відомості або індивідуальні листки розрахунку заробітної плати. Для підтвердження факту

отримання заробітної плати в ній є графа для підпису кожного із співробітників.

Звітність, як елемент методу бухгалтерського обліку, забезпечує надання інформації про усі об’єкти обліку. Без належної фіксації фактів господарського життя система бухгалтерського обліку є недієвою – вона не забезпечує формування достовірної інформації, а отже не виконує свого призначення.

Процес підготовки фінансової звітності та розкриття інформації в ній, зокрема, щодо питань розрахунків з оплати праці з працівниками регулюють:

– Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [71];

– НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [67].

Обліковий процес починається із заповнення первинного документу і закінчується складанням звітності. Вся система бухгалтерського обліку побудована на основі документування та закінчується складанням звітності.

Щокварталу ТОВ «БРАМА» подає Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків – фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску (Ф. 4ДФ) до органів Державної податкової служби за місцем державної реєстрації.

Крім, того подається Звіт з праці за формою №1-ПВ (місячна), яка складається за даними бухгалтерського обліку згідно з платіжними документами, за якими працівникам були здійснені нарахування та проведені розрахунки по заробітній платі, також складають Ф №1-ПВ (квартальну) з початку року. Звіти з праці складає та надає кадровик.

Таким чином, можна зазначити, що від якості, правдивості, повноти і своєчасності складання первиних документів стосовно заробітної плати залежить правильність розрахунків з персоналом.

На підприємстві ТОВ «БРАМА», використовують організацію електронного документообігу, що значно спрощує роботу бухгалтерів та кадровиків та допомагає прийняті відповідні рішення управлінському персоналу.

2.3 Методичне забезпечення облікового процесу оплати праці

Після розрахункової обробки первинних документів по обліку виробітку, відпрацьованого часу та іншої вихідної інформації для розрахунків по оплаті праці на ТОВ «БРАМА» складаються розрахункові відомості, які узагальнюють статистичні дані по розрахунках з працівниками.

Наступним етапом розрахункової роботи по розрахунках з працівниками є формування даних синтетичного обліку розрахунків та звітності.

Узагальнюючим документом, що відображає всі господарські операції по дебету та кредиту рахунка 66 «Розрахунки з персоналом» є кореспонденція рахунків Головної книги.

В інформаційній системі «Моноліт-Персонал» застосовується 6-значна система кодування рахунків. Перші 2 цифри – група витрат (доходів); наступні 2 – об’єкт обліку витрат (доходів); останні 2 – код в залежності від знаходження підприємства (01 – м. Запоріжжя, 04 – м. Київ, 02 –м. Львів).

На ТОВ «БРАМА» впроваджена система кодування за видами нарахувань заробітної плати, наприклад:

- 101 – основний оклад;
- 151 – за додаткову роботу;
- 232 – матеріальна допомога, на народження дитини;
- 147 – нічні (з 22.00 до 6.00 – 40% від основного окладу);
- 214 – преміювання щомісяця;
- 241 – індексація заробітної плати;
- 262 – оплата донорам.

Для виплати заробітної плати використовується узагальнюючий документ – платіжна відомість, яку складають у розрахунковому відділі підприємства. Платіжна відомість підписується керівником та головним бухгалтером.

Такі основні соціальні показники, на основі яких будуть розраховуватись величина соціальних гарантій: мінімальна заробітна плата та прожиткові мінімуми, від яких залежить важливий для підприємців мінімальний розмір

єдиного соціального внеску, який сплачується відповідно до законодавства.

Операції по відображенню в бухгалтерському обліку нарахованої заробітної плати працівникам ТОВ «БРАМА», проводяться відповідно до Плану рахунків, які використовуються на підприємстві та затверджені наказом «Про облікову політику підприємства» (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – Операції по відображенню в бухгалтерському обліку ТОВ «БРАМА» нарахованої заробітної плати за вересень 2024 року

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн.
		Дт	Кт	
1.	Нараховано заробітну плату працівникам, зайнятим виробництвом	23 101 01	661 101	2723470,00
2.	Нараховано основну заробітну плату працівникам з виправленням браку продукції.	24 101 01	661 101	1873469,00
3.	Нараховано заробітну плату працівникам адміністрації	92 101 01	661 101	5811225,00
4.	Нараховано заробітну плату працівникам, зайнятим виготовленням НМА	153 101 01	661 101	346939,00
5.	Нараховано заробітну плату працівникам відділу збуту	93 101 01	661 101	5377552,00
6.	Нараховано заробітну плату працівникам зайнятим утриманням заводських складів	94 101 01	661 101	1214287,00
	Разом	х	х	17346942,00

При відображенні в бухгалтерському обліку операцій по нарахуваннях на фонд оплати праці на ТОВ «БРАМА» (табл. 2.4).

Таблиця 2.4 – Відображення в бухгалтерському обліку ТОВ «БРАМА» операцій по нарахуванню на фонд оплати праці за вересень 2024 року

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн.
		Дт	Кт	
1.	Зроблено нарахування на Фонд оплати праці (у Пенсійний фонд : (17 346 942,00 - 938 400) х 22%)	15, 23, 24, 92, 93, 94	651 101	3609879,24
3.	Зроблено нарахування на винагороди за договорами підряду (1 557 500,00 х 22%)	23, 24, 92, 93,9 4	651 151	342650,00
4.	Зроблено нарахування заробітної плати інвалідів (938 400 х 8,41%)	23, 92, 93, 94	651 101	79 919,44

Відображення в бухгалтерському обліку операцій по нарахуванні та утриманні із заробітної плати приведено на прикладі працівника Саретуїва В. І. в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Відображення в бухгалтерському обліку операцій з нарахування та утримання із заробітної плати окремого працівника ТОВ «БРАМА» вересень 2024 року

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків		Сума, грн.
		Дт	Кт	
1.	Нараховано заробітну плату працівнику менеджеру зі збуту	93 101 01	661 101	25700,00
2.	Нараховано єдиний соціальний внесок на заробітну плати (25700,00 х 22%)	93 101 01	651 101	5654,00
3.	Утримано з заробітної плати військовий збір (25700,00 х 1,5 % =)	661 101	642 101	385,50
4.	Утримано із заробітної плати податок з доходів фізичних осіб: 25700,00 × 18 % = 4950,00 (ПСП відсутня, так як 25700,00 грн. > 4240 грн.)	661 101	641 01 01	4950,00
5.	З поточного рахунку сплачений єдиний соціальний внесок	651 101	311 01 01	5654,00
6.	З поточного рахунку сплачений податок з доходів фізичних осіб	641 01 01	311 01 01	4950,00
7.	З поточного рахунку сплачений військовий збір	642 01 01	311 01 01	385,50
7.	На картковий рахунок зараховано заробітну плату до виплати (25700,00 - 385,50 - 4950,00)	661 101	311 01 01	20 364,50

Матеріальне забезпечення громадян у зв’язку з втратою заробітної плати (доходу) внаслідок тимчасової втрати працездатності (включаючи догляд за хворою дитиною, дитиною-інвалідом, хворим членом сім’ї), вагітності та пологів, часткову компенсацію витрат, пов’язаних із смертю застрахованої особи або членів її сім’ї, а також надання соціальних послуг за рахунок бюджету Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, що формується шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом, громадянами, а також за рахунок інших джерел.

У разі тимчасової непрацездатності заробітна плата розраховується таким чином: працівники підприємства ТОВ «БРАМА» надають в бухгалтерію листки тимчасової непрацездатності. Для розрахунку допомоги по тимчасовій

непрацездатності необхідно розрахувати середньоденний заробіток кожного працівника.

Розмір лікарняних розраховують з середньої заробітної плати за 6 повних місяців, що передують тимчасовій непрацездатності у листку непрацездатності. При її розрахунку враховують основну та додаткову заробітну плату та не враховують оплату відпусток та попередніх днів хвороби. Оплата лікарняних поділяється на дві складові: оплата перших п’яти днів лікарняного (проводить роботодавець та відносить ці витрати до складу витрат підприємства) та оплата всіх інших днів лікарняного (виплата проводиться фондом соціального страхування). Розмір допомоги залежить від трудового стажу працівника: 50 % від середньої заробітної плати – при стажі менше 3 років; 70 % – при стажі більше 5, але менше 8 років; 100 % – при стажі більше 8 років.

На підприємстві ТОВ «БРАМА» здійснюється автоматизований розрахунок заробітної плати, і в тому числі лікарняних. На підставі первинних документів бухгалтер вносить до комп’ютеру дані, і за допомогою програмного забезпечення проводитися розрахунок, після чого на друк видається розрахункова відомість, потім розраховується сума допомоги по тимчасовій непрацездатності.

На прикладі працівниці Дроздової І. М., яку було прийнято на роботу в ТОВ «БРАМА» з 17.06.2024 р., з 21.10.2024 р. по 30,10.2024 р. захворіла, оформив при цьому листок непрацездатності (10 к. дн.). Загальний страховий стаж Дроздової І.М. – 7 років. Страховий стаж за останні 12 місяців – менше 6 місяців. Розрахунковий період: липень-вересень 2024 року (92 к. дн). Сума зарплати у розрахунковому періоді – 51000 грн. (посадовий оклад – 17 000 грн).

Порядок розрахунку лікарняних наводимо в таблиці 2.6.

Закон України «Про відпустки» [73] встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров’я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.

На підприємстві ТОВ «БРАМА» відпустки бувають таких видів: щорічні

основні та додаткові відпустки, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати.

Таблиця 2.6 – Розрахунок суми лікарняних працівниці Дроздової І. М. за період з 21.10.2024 р. по 30.10.2024 р.

Показник	Алгоритм розрахунку	Розрахована сума
Середньоденна заробітна плата	51000 : 92 к. дн.	554,35 грн/к. дн.
Денна виплата (70% середньоденної з/п, оскільки загальний страховий стаж працівника 7 років)	554,35 х 70%	388,04 грн.
Обмежуючий показник	8000 грн. : 30,44	262,81 грн.
Оскільки 388,04 грн. > 262,81 грн., для оплати лікарняних застосовується показник 262,81 грн.		
Сума лікарняних	262,81 грн. х 10 к. дн.	2628,1 грн.

Сума щорічної основної і додаткової відпусток, тривалість яких визначається в календарних днях, розраховуються шляхом розподілу сумарного заробітку за останні 12 місяців перед наданням відпустки на відповідну кількість календарних днів року (за винятком святкових і неробочих днів) і множення отриманого результату (середньоденного заробітку) на число календарних днів наданої оплачуваної відпустки.

Якщо ж працівник відробив на підприємстві менше року, середня заробітна плата обчислюється, виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа наступного місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, у якому надається відпустка чи виплачується компенсація за невикористану відпустку.

Працівник Шикобоков К. О. звільняється з 22.07.2024 р. Весь 2023 рік він був у відпустці за власний рахунок на час воєнного стану. До роботи повернувся з 01.01.2024 р. Посадовий оклад працівника на момент звільнення – 10 000 грн. Компенсації підлягає 30 календарних днів щорічної основної відпустки, яка накопичена на 31.12.2023 р. та 14 календарних днів, зароблених у 2024 році. Порядок здійснення розрахунку середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані дні щорічної відпуски при звільнені працівника з підприємства представлений в таблиці 2.7.

На ТОВ «БРАМА» видача заробітної плати співробітникам здійснюється

за допомогою платіжних карток. Це полегшує не тільки роботу бухгалтерів, але і забезпечує конфіденційність доходів кожного співробітника.

Таблиця 2.7 – Розрахунок суми невикористаних днів щорічної основної відпустки працівника Шикобокова К. О. з 22.07.2024 р.

Показник	Період, за який надається компенсація відпустки	
	до 31.12.2023 р	з 01.01.2024 р.
Накопичені дні щорічної основної відпустки	30 календарних днів	14 календарних днів
Розрахунковий період	січень - грудень 2023	липень 2023 - червень 2024
Фактичний заробіток, який береться для розрахунку	10000 грн. × 12 к. міс. = 120000 грн. Так як заробітної плати не було, то до розрахунку приймаємо поточний посадовий оклад, який діє на момент звільнення у 2024 році. Якщо оклад менше МЗП, тоді слід брати МЗП на момент звільнення.	10000 грн. × 6 к. міс = 60000 грн. До розрахунку не можуть потрапити всі місяці 2023 року, тому середню заробітну плату слід розраховувати за період з січеня по червень 2024 року.
Середньоденна зарплата	120000 грн. / 365 к. дн. = 328,77 грн.	60000 грн. / 182 к. дн. = 329,67 грн.
Сума компенсації	328,77 грн × 30 к. дн. = 9863,10 грн.	329,67 грн. × 14 к. дн. = 4615,38 грн.

Операції по обслуговуванню карткового рахунку співробітника (банківський рахунок на якому враховуються операції по платіжних картках) здійснюються в рамках договору, укладеного між банком і співробітником підприємства.

Підприємство в день видачі заробітної плати перелічує платіжним дорученням кошти на картрахунок, одночасно надаючи банку Розрахункову відомість у розрізі співробітників і платіжні доручення на сплату податків, зв’язаних з нарахуванням заробітної плати. Банк перелічує кошти на картрахунки співробітників за комісійну винагороду, установлену договором з банком.

Таким чином, організація обліку розрахунків по заробітній платі на ТОВ «БРАМА» здійснюється у відповідності до норм діючого законодавства з оплати праці та положень облікової політики підприємства.

РОЗДІЛ 3
АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ПРОЦЕС ОПТИМІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ТОВ «БРАМА»

3.1 Організаційно-методичні підходи впровадження системи оцінювання оцінки посад в сучасному бізнес-середовищі

Діяльність підприємств, організацій, фірм оцінюють за допомогою великої кількості показників, які характеризують різні аспекти процесу виробництва. Усі вони зведені в єдину групу оцінних показників – техніко-економічні показники виробничо-господарської діяльності підприємства. Один із розділів системи техніко-економічних показників становлять показники з праці та заробітної плати, тобто трудові показники.

Досягти збільшення виробництва продукції і зниження її собівартості за статтею «оплата праці з нарахуваннями», а також забезпечити економію матеріальних витрат можна лише за умови раціонального використання всіх категорій працівників ТОВ «БРАМА».

Як свідчить практика іноземних підприємств, для успішного розвитку підприємства і відносної стабільності кількості і якості трудових ресурсів потрібно в структурі собівартості продукції близько 25-30% витрат виділяти саме на оплату праці та матеріальне стимулювання персоналу підприємства. На жаль, вітчизняні підприємства не приділяють належної уваги питанню оплати праці. Про це свідчить витрати на оплату праці у структурі собівартості продукції у 2023 році (рис. 3.1.)

Джерелами інформації для аналізу стану трудових ресурсів на ТОВ «БРАМА» є план економічного і соціального розвитку підприємства, статистична звітність по праці, дані табельного обліку, дані військового обліку і відділу кадрів.

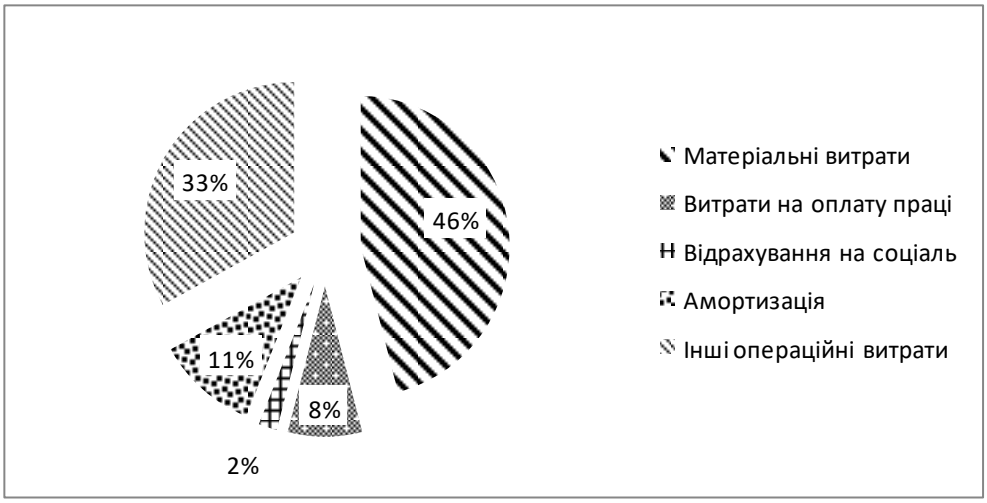


Рисунок 3.1 – Структура собівартості готової продукції ТОВ «БРАМА» у розрізі елементів витрат у 2023 рік.

Вихідні дані для аналізу чисельності і руху робочої сили ТОВ «БРАМА» представлені в табл. 3. 1.

Таблиця 3.1 – Дані про наявність і рух робочої сили на ТОВ «БРАМА»

№ з/п	Показники	2022 р.	2023 р.	2024 р.
1.	Планова чисельність працівників, осіб	35	33	32
2.	Наявність робітників на початок року, осіб	32	33	31
3.	Прибуло працівників за звітний період, осіб.	7	6	5
4.	Вибуло працівників за звітний період, осіб.	6	5	4
	в т. ч. власним бажанням, осіб.	2	3	2
	за прогул, осіб.	1	1	0-1
5.	Наявність працівників на кінець року, осіб.	33	31	32
6.	Середньооблікова чисельність, осіб.	32	32	33

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначається порівнянням фактичної кількості працівників по категоріях із плановою потребою на підставі таблиці 3. 2.

У 2022 році ТОВ «БРАМА» було забезпечено трудовими ресурсами на 94,29%, а в 2023 році цей показник склав 98,00%, що на 3,71% більше, ніж у попередньому році. Це свідчить про достатньо високу забезпеченість підприємства робочою силою.

У 2024 році фактична чисельність трудових ресурсів склала 103,13% від планової, що означає перевищення запланованої кількості працівників. Планова

потреба у 2023 році зменшилася порівняно з 2022 роком (35 осіб) на 2 особи або на 5,71%.

Таблиця 3.2 – Забезпеченість ТОВ «БРАМА» трудовими ресурсами

№ з/п	Показники	2022 р.	2023 р.	2024 р.
1.	Планова чисельність працівників, осіб	35	33	32
2.	Середньооблікова чисельність, осіб.	32	32	33
3.	Процент забезпечення трудовими ресурсами,% (п. 2 / п.1 х 100)	91,43	96,97	103,13
4.	Абсолютне відхилення від планової чисельності працівників, осіб. (п. 2-п.1)	-3	-1	1
5.	Відносне відхилення від планової чисельності працівників, % (п. 4 / п.1 х 100)	-8,57	-3,03	3,13

У 2024 році планова потреба зменшилася ще на 1 особу (або на 3,03%) і склала 32 особи.

Проте фактична чисельність працівників у 2024 році перевищила планову на 1 особу, що свідчить про надлишок трудових ресурсів. Це може сприяти підвищенню продуктивності, але також вимагати додаткових витрат на оплату праці.

Дані таблиці 3.2 свідчать про нестабільність кількісного показника трудових ресурсів, для того, щоб визначити характер руху робочої сили розраховують і аналізують динаміку наступних показників:

Коефіцієнт обороту по прийому робітників ($К_{пр}$):

$$К_{пр} = \frac{Кількість\ прийнятого\ на\ роботу\ персоналу}{Середньоспискова\ чисельність\ персоналу} \quad (3.\ 1)$$

Коефіцієнт обороту по вибуттю робітників ($К_{в}$):

$$К_{в} = \frac{Кількість\ звільнених\ працівників}{Середньоспискова\ чисельність\ персоналу} \quad (3.2)$$

Коефіцієнт плинності кадрів ($К_{т}$):

$$Кт = \frac{Кількість\ звільнених\ за\ власним\ бажанням\ та\ за\ порушення\ трудової\ дисципліни}{Середньоспискова\ чисельність\ персоналу} \quad (3.3)$$

Коефіцієнт стійкості персоналу підприємства (Кп.с.):

$$Кп.с. = \frac{Кількість\ працівників,\ які\ працювали\ весь\ рік}{Середньоспискова\ чисельність\ персоналу} \quad (3.4)$$

У таблиці 3.3 наведено показники руху робочої сили з розрахованими коефіцієнтами за приведеними раніше формулами 3.1 – 3.4.

Таблиця 3.3 – Показники руху робочої сили на ТОВ «БРАМА»

№ з/п	Показники	2022 р.	2023 р.	2024 р.
1.	Планова чисельність працівників, осіб	35	33	34
2.	Наявність робітників на початок року, осіб	32	32	33
3.	Прибуло працівників за звітний період, осіб.	5	4	3
4.	Вибуло працівників за звітний період, осіб в т.ч.	4	3	2
4.1	за власним бажанням, осіб	2	2	1
4.2	за прогули, осіб	1	1	1
5.	Наявність працівників на кінець року, осіб	33	33	34
6.	Кількість працівників, працюючих весь рік, осіб.	30	31	32
7.	Середньоспискова чисельність працівників, осіб.	32	32	33
8.	Коефіцієнт обороту з прийняття (п. 3 / п. 7)	0,16	0,13	0,09
9.	Коефіцієнт обороту з вибуття (п. 4 / п. 7)	0,13	0,09	0,06
10.	Коефіцієнт плинності кадрів ((п. 4.1 + п. 4.2) / п.7),	0,09	0,09	0,06
11.	Коефіцієнт стійкості персоналу (п. 6 / п. 7)	0,94	0,97	0,97

У 2022 році коефіцієнт обороту з прийняття працівників становив 16%, а коефіцієнт обороту з вибуття – 13%, що свідчить про незначні зміни в чисельності персоналу підприємства. Коефіцієнт плинності кадрів становить 9%, що не є критичним показником. Водночас коефіцієнт стійкості персоналу досяг 94%, що є високим значенням, однак для стабільного розвитку підприємства цей рівень все ще недостатній.

У 2023 році коефіцієнт обороту з прийняття працівників зменшився до 13%, що може свідчити про часткове задоволення потреби в робочій силі в попередньому році. Коефіцієнт обороту з вибуття працівників склав 9%, що

говорить про певні зміни в чисельності персоналу. Коефіцієнт плинності кадрів залишився на рівні 9%, що свідчить про порівняно стабільну кадрову ситуацію. Водночас коефіцієнт стійкості персоналу становить 97%.

У 2024 році коефіцієнт обороту з прийняття працівників ще більше знизився і становив 9%, що може бути наслідком активного набору персоналу у попередні роки. Коефіцієнт обороту з вибуття працівників також зменшився до 6%, що свідчить про відносну стабільність у чисельності персоналу. Коефіцієнт плинності кадрів знизився до 6%, що вказує на покращення умов роботи та задоволеність працівників. Коефіцієнт стійкості персоналу у 2024 році залишився 97%.

Приступаючи до аналізу використання фонду заробітної плати, у першу чергу необхідно розрахувати абсолютне і відносне відхилення фактичної його величини від планової [81].

Абсолютне відхилення ($\Delta ФЗП_{абс}$) визначається порівнянням фактично використаних коштів на оплату праці ($ФЗП_{ф}$) із плановим фондом заробітної плати ($ФЗП_{пл}$) у цілому по підприємству і по виробничих підрозділах:

У 2024 році абсолютне відхилення по всьому підприємству склало:

$$\Delta ФЗП_{абс} = ФЗП_{ф} – ФЗП_{пл} \quad (3.5)$$

$\Delta ФЗП_{абс}$ =7 027 257,41 – 7 136 000,00 = -108 742,59 грн.

Відносне відхилення розраховується як різниця між фактично нарахованою сумою зарплати і плановим фондом, скоректованим на коефіцієнт виконання плану по виробництву продукції [100].

Вихідні дані для аналізу фонду оплати праці на ТОВ «БРАМА» по виробничих підрозділах в цілому представлені в таблиці 3.4

З даних видно, що фонд оплати праці в 2023 році підвищився в порівнянні з 2022 роком на 26,19% або на 1 841 063,40 грн. Це зростання відбулося за рахунок:

– збільшення основної заробітної плати на 1 265 154,65 грн (51,44%);

– зменшення додаткової заробітної плати на 85 064,94 грн (-2,09%);

– зменшення компенсаційних виплат на 137 175,19 грн (-27,89%).

Таблиця 3.4 – Структура фонду оплати праці ТОВ «БРАМА», тис. грн.

Рік	Всього фонд оплати праці	Основна заробітна плата	Додаткова заробітна плата	Компенсаційні виплати
2022	7 027 257,41	2 459 540,09	4 075 809,30	491 908,02
2023	8 868 320,81	3 724 694,74	3 990 744,36	354 732,83
2024	9 365 557,44	4 960 232,89	4 218 545,68	186 778,87

Фонд оплати праці персоналу в 2024 році був більшим ніж у 2023 році на 5,26% або на 465 771,19 грн. Це відбулося за рахунок:

– збільшення основної заробітної плати на 1 222 374,02 грн (32,83%);

– збільшення додаткової заробітної плати на 209 597,04 грн (5,25%);

– зменшення компенсаційних виплат на 168 051,00 грн (-47,37%);

– збільшення чисельності працівників на 1 особу, що також сприяло зростанню загального фонду оплати праці.

Питома вага різних фондів оплати праці в загальному фонді представлена у графічному вигляді на рисунку 3.2.

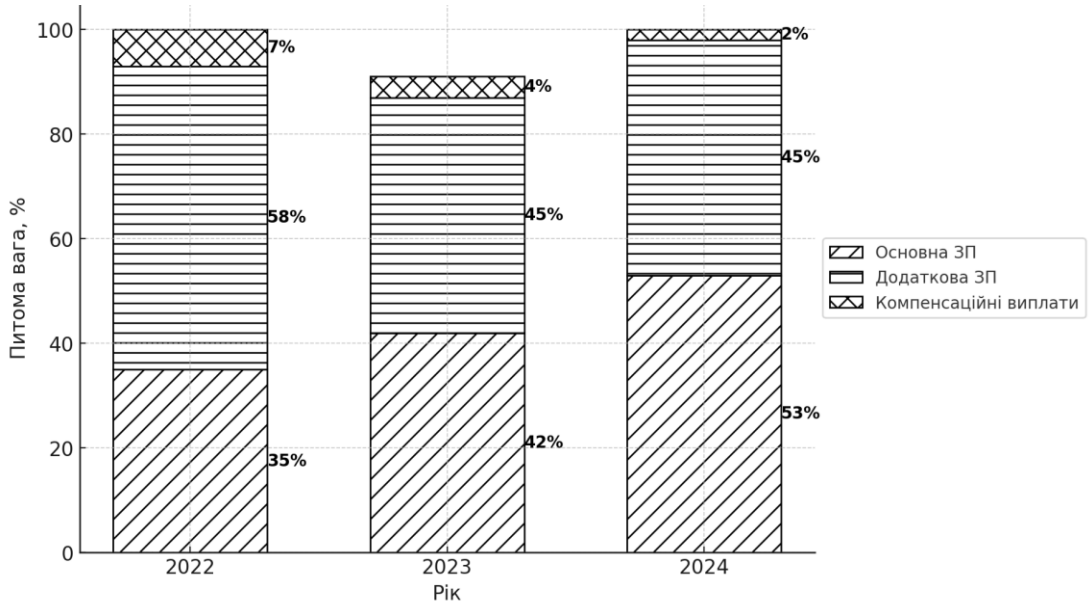


Рисунок 3.2 – Структура фонду оплати праці ТОВ «БРАМА» в динаміці

З наведених даних видно, що в період з 2022 по 2024 рік питома вага

основної заробітної плати постійно збільшується:

- у 2022 році – 35%
- у 2023 році – 42%
- у 2024 році – 53%

При цьому фонд додаткової заробітної плати та компенсаційних виплат скорочується відповідно з 58% до 45% і з 7% до 2%.

За даними аналізу фонду заробітної плати на ТОВ «БРАМА» можна зробити висновки, що в цілому фонд заробітної плати постійно зростає, причому доля основної заробітної плати в загальному фонді заробітної плати постійно підвищується, а додаткова заробітна плата та інші компенсаційні виплати – зменшуються. Також можна відмітити, що середня заробітна плата також постійно та стабільно зростає.

3.2 Організаційно-економічний механізм оцінки робочих місць та формування системи грейдів на підприємстві

Сьогодні, у вік автоматизації, інформації та інновацій, по-новому визначається місце людини в економіці. Вона перестала бути просто робочою силою, тепер він в першу чергу головний імпульс розвитку підприємства, його інтелектуальний потенціал, джерело конкурентних переваг. Для ТОВ «БРАМА» людський капітал має особливу значущість.

У процесі роботи ТОВ «БРАМА» вимагає постійного аналізу та контролю фонду оплати праці, інших грошових виплат та заохочень, порядок їх формування та використання; виявлення позитивних та негативних тенденцій у момент їх виникнення та розробка дієвих методів з усунення останніх для більш ефективного планування та використання коштів підприємства.

Складність стимулювання й управління обумовлює необхідність вивчення мотиваційного процесу розуміння сутності, змісту і логіки якого сприяє активації високої продуктивності праці, максимальному задоволенню

потреб працівників, розвитку їхнього творчого потенціалу, який можна плідно застосувати в інтересах підприємства.

Мотиваційний процес залежить від потреб, мотивів і стимулів людини. Тому для управління ним з метою підвищення ефективності виробництва необхідне вивчення й уточнення сутності даних категорій, класифікація їхнього розмаїття, бо помилкове уявлення керівників щодо структури й ієрархії потреб, мотивів і стимулів працівників призводить до підвищення плинності кадрів та зниження продуктивності праці.

У сучасних ринкових умовах склалася практика ділити загальну (або сукупна) винагороду (тобто повну суму виплат та пільги) на кілька частин, тобто йдеться про «пакет» компенсацій, що включає три групи елементів: річний твердий оклад, або фіксована частина, варійоване винагороду і додаткові пільги. Ці елементи заробітної плати можна комбінувати для утворення трьох рівнів компенсацій (рис. 3.3).



Рисунок 3.3 – Елементи заробітної плати

Оптимальне відношення постійної та змінної частини заробітної плати після впровадження системи грейдів має місце ситуація, коли постійна заробітна плата складає 60%, а змінна – 40%, таке відношення спонукає працівника виконати план, для того щоб отримати більшу частину свого заробітку, а змінна частина встановлює справедливість стосовно премій та надбавок. Але паралельно з впровадженням системи грейдів, для позитивного ефекту необхідно ввести нову систему для нарахування змінної частини, ця методика називається KPI (Key Performance Indicators – Ключові Показники Ефективності), яка призначена для розрахунку результативності та ефективності праці у відсотках. Загалом вони уніфікують нарахування обох

частин, але якщо уніфікована система не впроваджена, то необхідно донести до кожного співробітника, що премію отримують у випадку якісної та кількісно виконаної роботи, а не за виконання функціональних обов'язків [33].

Базова частина (тарифні ставки, оклади) залишається без змін. При цьому змінні виплати передбачаються тільки для тих, чия продуктивність праці та якість роботи дійсно вище, ніж у інших. Відмовившись від преміювання всіх працівників залежно від розмірів їх тарифних ставок (окладів), підприємство зменшує витрати на оплату праці і, отже, і собівартість продукції (робіт, послуг). У результаті зростає прибуток, частина якої розподіляється між працівниками, що досягли найкращих результатів. При цьому велике значення надається індивідуальних видів, преміювання, в тому числі одноразових виплат за виконання особливо важливих завдань.

Частина фіксованих виплат замінюється варійованими виплатами [2].

При цьому можливі варіанти:

а) розмір тарифних ставок (окладів) зменшується (встановлюється на рівні нижче ринкового – прийнятого в галузі, на аналогічних підприємствах). Але система стимулювання побудована таким чином, що, досягаючи певних показників у роботі, працівник за рахунок змінних виплат отримує більше, ніж отримав би при використанні традиційної системи.

У цьому випадку, з одного боку, роботодавець зменшує ризик непродуктивних витрат, які неминуче виникають у випадку, коли висока заробітна плата встановлюється співробітникам, який не приносить реальної користі підприємству. З'являється можливість позбутися поганих, безініціативних працівників: відсутність гарантованого зростання оплати праці, можливо, підштовхне їх до пошуку іншого місця роботи. З іншого боку, всі працівники знають, що їхні зусилля з підвищення продуктивності, поліпшення якості роботи, їх ініціативність і т.д. будуть оцінені. Вмотивованість праці зростає.

Разом з тим, звертає увагу Бутенко Д. С. переваги даного варіанту тісно пов'язані і з його недоліками. Поряд з «поганими» працівниками можуть піти і хороші, цінні для компанії, але злякалися зниження гарантованого рівня

заробітної плати. [9]. Цей варіант вимагає від роботодавця великих зусиль по розробці дійсно об’єктивної системи оцінки ефективності праці працівників:

– розроблений чіткий перелік показників і способів оцінювання рівня їх досягнення;

– оцінка ефективності повинна бути, прозорою (зауважимо, що секретність в оплаті працівників не тільки в цьому випадку, але і у всіх інших є основним недоліком будь-якої системи оплати праці).

Послабити негативний наслідок від використання даного варіанту впровадження системи сукупної винагороди можливо шляхом проведення керівництвом підприємства додаткової роботи серед працівників з роз’яснення цілей таких нововведень.

б) розмір фіксованої частини «заморожується» на певному рівні на декілька років. При цьому зростання оплати праці можливий тільки за рахунок варійованих виплат [18].

Фактично це означає, що, як і в першому варіанті, зростання оплати праці передбачається тільки для тих працівників, показники праці яких вище середнього рівня. Якщо на момент впровадження такої системи оплати праці тарифні ставки (оклади) на підприємстві не досягають ринкового рівня, то з’являється можливість підняти розмір оплати праці до ринкового рівня найбільш цінним працівникам, зберігши їх тим самим для підприємства.

На думку Панкової В. Д., якщо ж на момент впровадження такої системи ставки (оклади) на підприємстві перевищують ринкові, то з’являється можливість поступово довести їх до ринкового рівня (відмовившись від регулярного підвищення), не зачіпаючи при цьому інтересів хороших працівників [64].

Питома вага фіксованої частини в загальній сумі заробітної плати поступово скорочується і збільшується частка варійованих виплат. У даному випадку перехід до системи сукупної винагороди відбувається поступово, протягом декількох років. Зростання базових виплат може відбуватися, але його темпи знижуються. Забезпечення оплати на рівні, що перевищує ринковий, досягається, як і в попередніх варіантах, тільки за умови хороших результатів у

роботі.

Поступовість переходу від традиційної системи до нової згладжує недоліки притаманні попереднім варіантам, а й результати з'являються тільки з часом. З точки зору роботодавця, заробітна плата – потужний інструмент реалізації стратегічних цілей компанії, адже саме зарплата впливає на ставлення співробітників до роботи та їх робоче поведінку. З точки зору працівника, від політики, організації в області оплати праці (рівень зарплати, і вартість пільг) залежить його загальний дохід, а значить, і рівень. життя. Для працівника, важливий не тільки рівень оплати, але і справедливість оцінки його праці. Оплата найчастіше асоціюється зі статусом і успіхом. Працівники надають величезного значення рішенням керівництва, щодо оплати праці і саме цим визначаються їх взаємини з роботодавцем.

Томчук О. Ф. та Машевська А. А. стверджують, що політика в області оплати повинна бути ув'язана з посадами, а не з окремими індивідуумами. На практиці, на жаль, ми стикаємося з суб'єктивною оцінкою праці, і часто оклади встановлюються на розсуд керівника з урахуванням лише його розуміння ринкової цінності і вкладу кожного конкретного працівника в загальну справу [86].

Ясна політика у сфері оплати праці та надання пільг, розуміння її кожним співробітником має величезне значення для ефективної роботи організації.

Враховуючи зростаюче значення змінної частини оптатив праці, вважаємо за необхідне детально зупинитися на цій проблемі. На практиці використовуються програми, преміювання, спрямовані на:

– стимулювання досягнення короткострокових завдань (місяць);
– стимулювання досягнення середньострокових завдань (до року, рік);
– реалізацію довгострокової (рік і більше) стратегії підприємства.

В умовах стабільного зростання нашої економіки та виробництва запропоновані довгострокові плани преміювання можуть привернути увагу, роботодавців до нових гнучким програмам компенсації і керівників, і рядових співробітників.

Системам оплати праці присвячено безліч досліджень, і, тим не менше,

немає керівника, у якого не було б питань щодо винагороди співробітників. Якщо фіксований оклад в більшості підприємств встановлюється на більш-менш певний період, то питання за що преміювати, кожен роботодавець вирішує по-своєму, і від його рішення залежать розміри і періодичність преміювання.

В дисертаційній роботі Тибінка Г. І. доводить, що найчастіше йдуть традиційним шляхом – виплачують так звану «13-у заробітну плату» (річну премію в розмірі окладу) всім працівникам підприємства. Іноді премії виплачують протягом року за успішне закінчення завдань, виконання робіт, що не входять в посадові обов'язки співробітника. Такі премії нараховуються як керівникам будь-якого рангу, так і виконавцям [87].

Періодичність преміювання може залежати від побажань працівника або безпосереднього керівника, від наявності в компанії додаткових коштів, від необхідності швидко виконати завдання.

Рядовим виконавцем найчастіше виплачують премію або комісійні щомісячно за виконання плану, оскільки вони досягають намічених показників протягом короткого періоду часу. Щоквартальну або піврічну премію отримують керівники середньої ланки і супервайзери, так як організована ними робота підлеглих приносить плоди лише через якийсь час. Сюди ж можна віднести і проектні бонуси або премії за виконання окремих великих завдань, досягнення яких передбачає організацію робіт і зусиль співробітників протягом певного періоду. Система збалансованих показників може застосовуватися і для преміювання менеджерів середньої ланки, оскільки перед ними стоять комплексні завдання. Для преміювання рядових працівників, від яких вимагається чітка реалізація однієї-двох завдань, ця система занадто складна. Керівники вищої ланки зазвичай преміюються за результатами діяльності компанії за рік раніше досягти видимих результатів з реалізації будь-якої стратегії, як правило, не вдається. Види преміювання – це участь у прибутку, опціони, індивідуальний бонус за досягнення цілей, поставлених акціонерами, підвищення вартості компанії.

Для того щоб удосконалити систему оплати праці на відміну від

існуючої, проведемо аналіз на підприємстві ТОВ «БРАМА» напрямку логістики та дистрибуції.

Спочатку розглянемо діючу тарифну систему. Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Тарифна сітка – шкала (схема), за якою здійснюється оплата праці залежно від її складності та кваліфікації працівників і за якою більш кваліфікована праця має забезпечуватися вищою оплатою. Основними елементами є тарифні розряди та відповідні їм тарифні коефіцієнти ставок заробітної плати. Діапазон тарифної сітки (співвідношення ставок оплати праці її крайніх тарифних розрядів) визначається наявністю робіт різної складності. Діапазон галузевої тарифної сітки визначається у Галузевій угоді.

Діюча тарифна сітка на ТОВ «БРАМА» встановлюється самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та Галузевою угодами і має 17 розрядів із співвідношенням тарифних коефіцієнтів 1 : 8,16.

Робітники належать до 1-8-го розрядів, службовці – до 2-17-го, в тому числі службовці – технічні виконавці – до 2-5-го, спеціалісти до 6-12, керівники адміністративно-господарських структурних підрозділів підприємств та їхніх структурних підрозділів – до 6-17-го. Тарифна система є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Станом на 01 грудня 2024 р. мінімальна заробітна плата становить 7100 грн. До 14 розряду увійшли – провідні фахівці, до 11 розряду – спеціалісти 2 категорії, до 10 – спеціалісти 3 категорії, до 8 – технічні службовці 1 категорії, до 5 – робітники 1 категорії. Тарифні ставки встановлені до відповідного розряду, в загальній кількості по відділу на 33 особи, вони розподілилися на 5 розрядів, розрахунки по тарифній системі представлені в таблиця 3.5.

Використання системи грейдів надасть керівництву підприємства ТОВ «БРАМА» додаткові можливості для мотивації співробітників. Грейди дозволяють групувати посади за ступенем їх значущості для компанії, яка визначається низкою параметрів, що встановлюються в рамках політики

управління персоналом (складність виконуваних завдань, вплив на бізнес компанії, складність заміни та інші).

Таблиця 3.5 – Розрахунки по тарифній системі ТОВ «БРАМА»

Розряд тарифу	Кількість працівників	Заробітна плата по тарифу, грн..	ФОП місячний	ФОП річний
14	7	31 647	221 532	2 658 384
11	5	22 365	111 825	1 341 900
10	8	21 500	172 000	2 064 000
8	7	19 378	135 646	1 627 752
5	6	16 500	99 000	1 188 000
Всього	33	—	739 003	9 580 000

При створенні системи окладів на основі грейдів постає ряд проблем, які при наявності відповідних умов мають певні шляхи їх вирішення (табл. 3.6).

Таблиця 3.6 – Проблеми та шляхи вирішення впровадження системи грейдів

Проблема	Шляхи вирішення
1.Формулювання критеріїв оцінки; опис рівнів простий та короткий	Використання групових методів з керівним складом підрозділів; оцінювання формулювань та багатократна зміна тексту опису рівнів
2.Забезпечення об'єктивності оцінок	Розширення експертної групи; переоцінка деяких посад
3.Деякі посади таки «вибиваються» з грейдів, таблиця не виглядає «гармонійною»	Здійснюємо додаткову оцінку за критеріями; здійснюємо процедуру недиференційованої оцінки грейдів керівниками підрозділів і топ-менеджерами
4. Отримання достовірних даних за середніми доходам на ринку фахівців; використання диференційованості преміальної системи	Відомості про ринок зарплат в регіоні забезпечувала служба персоналу підприємства; для кожної категорії було визначено відсоток нормалізованої премії.

Швець В. Я., Іванова М. І., Саннікова С. Ф. зазгначають, що в світі компанії (підприємства) по різному впроваджують систему грейдів. Перший шлях полягає у власному побажанні розробки та запроваджені моделі оплати праці. Але виникає проблема, бо виникає ситуація нестачі часу, бо основна робота займає увесь час, а на впровадження системи грейдів потрібно якнайменше 15% часу [91]. При цьому, необхідно звернутися за допомогою до професіоналів, але не кожне підприємство в змозі собі це дозволити.

Формування структури управління проєктом по оцінці праці

представлена на рисунку 3.4.

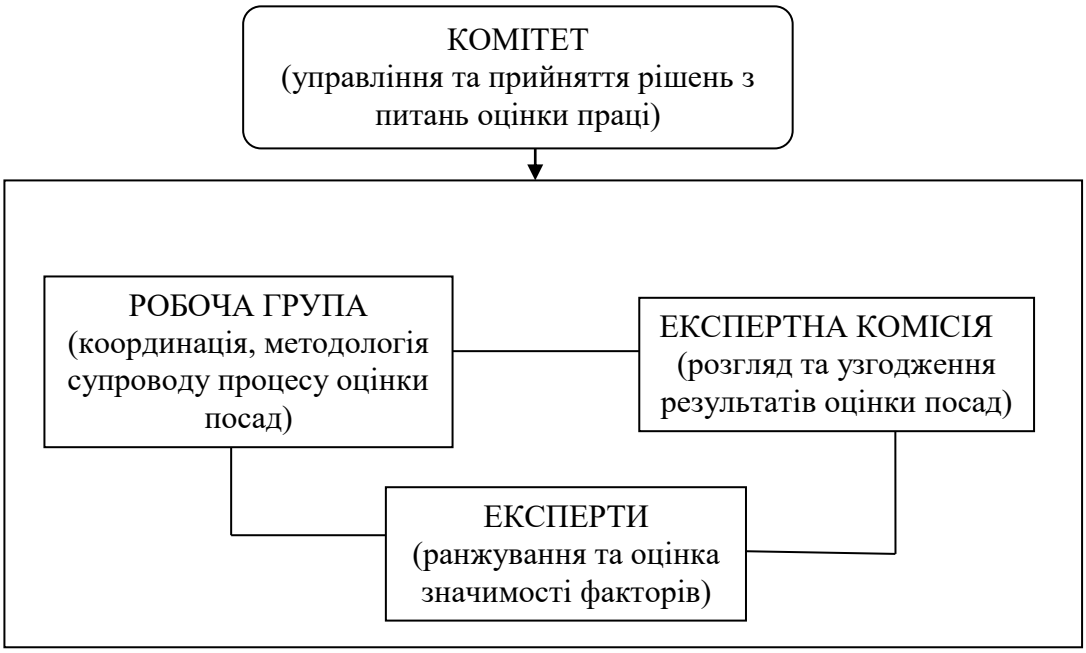


Рисунок 3.4 – Структура управління за оцінкою посад

Грейдингова система в свою чергу починається з аналізу результатів робіт, з цією метою використовують методи: інтерв'ю, анкетування, спостереження, для цього ми пропонуємо використовувати таку анкету (Додаток В).

ІІ етапом можна виділити значущість оцінки робочих місць (посад) і її взаємозв'язку з оплатою. Компенсовані фактори – це характеристики робіт, що цінує організація і вибирає їх для оплати праці. Фактори, за якими ми пропонуємо розглядати посаду працівника вказані в Додатку Г.

Після цього встановлюємо вагомість факторів, яка визначається сумою балів, які виявили експерти, під час анкетування, тому можна визначити коефіцієнт вагомості за такою формулою (3.6) :

$$a_i = \frac{a_i}{\sum_{i=1}^{n} a_i}, \tag{3.6}$$

де a_i – сума балів, яку набрав і-тий фактор;

n – кількість факторів.

При використанні кількісного методу оцінки посад є присвоєння кожному з факторів питомої ваги (загальна сума ваги = 100%).

Пріоритетність присвоєння тієї чи іншої питомої ваги залежить від виду діяльності організації. Для відділу, яке знаходиться на стадії активного впровадження стандартних процедур управління, вагомість стандартних факторів можуть бути розставлені за послідовністю, яка представлена в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7 – Питома ваги факторів при оцінці посад

Фактор	Питома вага, %
A	15
B	20
C	20
D	20
E	13
F	12
Всього:	**100**

*складено за джерелами [25, 47, 94]

III етап формування системи грейдів, на якому першим кроком буде визначення кількості грейдів.

Визначення кількості грейдів може здійснюватись на основі різних підходів:

– математичного (пропорційне ділення);
– стохастичного;
– на рівні «здорового глузду» та побажань.

В даному випадку встановили, що грейдів буде 5 з встановленим кроком між ними, який визначається з максимальної кількості балів, який набрав вищий грейд за мінусом мінімального значення та розділили на кількість грейдів загалом 580-190/5=78, тобто крок одного грейда повинен дорівнювати 78. Для визначення меж грейда встановлюються приблизно рівні «кроки», в нашому випадку можна для зручності вводити і більш укрупнені категорії

персоналу (так звані «бенди»), що включають кілька грейдів. Це може бути актуально для розробки системи пільг. Результати ранжування представлена в Додатку Д.

В подальшому доречно встановити міжкваліфікаційні співвідношення для кожного грейду. При визначенні розмірів заробітної плати особливо важливим є врахування та вивчення ринку оплати праці, що представлена в Додатку Ж.

Наступним кроком є встановлення середнього значення на основі ринкових оплат. Середній рівень діапазону оплати зазвичай є центральною точкою діапазону. Центральна точка (медіана) визначається як поточна ринкова заробітна плата для робіт, об’єднаних в даний грейд, проаналізуємо встановлені грейди на підприємстві зображені на рисунку 3.5

На рисунку 3.5 ми побудували лінію тренда власних діапазонів оплати, для того щоб порівняти їх з ринковими і визначити, що необхідно зробити для досягнення конкурентного положення на ринку праці.

Визначивши центральну точку діапазонів оплати, далі необхідно встановити мінімальний і максимальний рівень оплати, який готова платити за роботу у кожному грейді, тобто формує діапазон оплати.

Максимальний і мінімальний рівень оплати має класичну рекомендацію у 20%. Фіксований відсоток вигідно впроваджувати для більш жорсткого контролю за ФОП при зміні окладів.

Якщо розглядати окремо кожний грейд, то складається ситуація представлена на рисунку 3.5.

Можна прийняти наступні рішення:

по 1: збільшити оклад до мінімального значення

по 2: оклад залишити на рівні або збільшити до середнього значення

по 3: розмір окладу залишається без змін

по 4: зниження розміру окладу або «замороження».

Однакове співвідношення змінної і постійної частин заробітної плати для всіх категорій співробітників, як правило, свідчить про недостатню зважену систему матеріального стимулювання. Ситуація, коли це співвідношення,

припустимо, і у секретаря, і у начальника відділу збуту одне і те ж, є, м'яко кажучи, спірною.

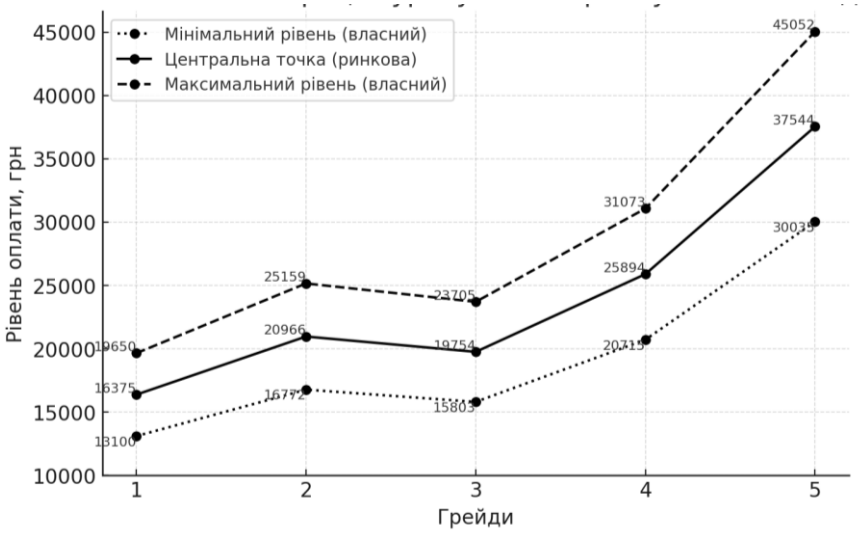


Рисунок 3.5 – Лінія політики оплати праці при впроваджені системи грейдів

Зазначена пропорція для різних категорій персоналу повинна бути різна і залежить від ряду факторів. До таких можна віднести:

1. Ступінь впливу підрозділу або конкретного співробітника на отримання фінансових / не фінансових результатів діяльності. Якщо від результатів роботи підрозділу або співробітника безпосередньо залежать такі показники, як виручка, прибуток, витрати, випуск продукції, то в загальному пакеті преміальна складова повинна бути більше.

2. Рівень повноважень для даної посади. Чим вище рівень повноважень (як правило, залежить від рівня посади в організаційній ієрархії), тим більше може бути частка преміальних виплат у складі заробітної плати.

3. Чітко визначені обов'язки. Чим більше регламентовані обов'язки, тим більше частка постійної, окладної частини, і менше – преміальної.

4. Вимірювання результатів діяльності підрозділу або співробітника.

5. Якщо для конкретної посади / підрозділу можна визначити такі показники, які будуть об'єктивно вимірні, доцільно робити преміальну частину більше. І навпаки, якщо діяльність підрозділу / співробітника складно оцінити

кількісними показниками, логічно збільшувати частку постійної частини заробітної плати.

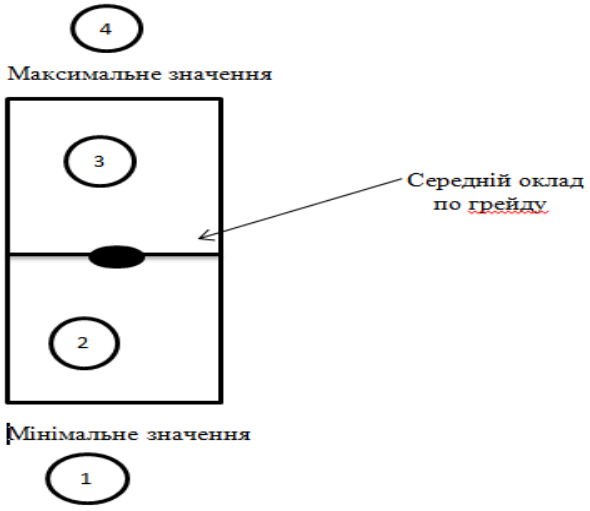


Рисунок 3.6 – Коригування окладів

Крім вищевказаних чинників, необхідно враховувати зовнішні умови, наприклад кон'юнктуру ринку праці. Також, оцінюючи співвідношення преміальною і окладної частин виплати, слід звернути увагу на значимість першої. Так, премія, складова 5% від сукупної виплати, навряд чи стимулюватиме співробітника – це не той «бонус», за який варто боротися. Нижня межа розміру премії, яка може зацікавити співробітника, становить не менше 10-15% у загальній сумі грошової виплати.

Чим менше всяких доплат у змінній частині, тим краще працівник розуміє, що він повинен зробити для того, щоб отримати змінну частину зарплати. Щоб працівник засвоїв умови, за яких нараховуються премії, їх має бути не більше трьох:

1) мінімальна і середня премії нараховуються за внесок у результати роботи підрозділу, а також за якість і кількість виконання і перевиконання зобов'язань (планів);

2) максимальна премія – за внесок у результати роботи компанії і за індивідуальні рекорди відмінним фахівцям;

3) особлива премія, яка нараховується за пропозиції, впровадження яких

принесло компанії прибуток за фактом.

Оскільки угруповання, або кластерний аналіз проводиться на основі подібності робіт, при визначенні відповідної шкали зарплат можуть виникнути труднощі: наприклад, зарплата одного робочого місця виявиться набагато нижче логічного мінімуму, а іншого - вище логічного максимуму. Таким чином, необхідно визначити рамки розміру зарплати на «правильному» рівні, визнати винятками, зарплата буде виплачуватись на колишньому рівні, або ці працівники переводяться в більш високооплачуваний грейд. Для того, щоб порівняти оплату праці на ринку необхідно зобразити графік «оплата-цінність», який показував би залежність між кількістю набраних посадою балів і існуючим рівнем оплати праці на даній посаді.

Тепер проаналізуємо фонд оплати праці при системі грейдів. Для цього ми розподілили працівників в залежності від отриманих балів на 5 грейдів, і проведемо розрахунки, які узагальнені в таблиці 3.8.

Таблиця 3.8 – Розрахунки по системі гредів для ТОВ «БРАМА»

Грейд	Кількість працівників	Заробітна плата по грейду, грн.	ФОП місячний	ФОП річний
5	5	37 544,00	187 720,00	2 252 640,00
4	7	25 894,86	181 264,00	2 175 168,00
3	7	19 754,71	138 283,00	1 659 396,00
2	9	20 966,22	188 696,00	2 264 352,00
1	5	16 375,60	81 878,00	982 536,00
Всього	33	-	777 841,00	9 334 092,00

За проведенними нами дослідженями, ми побачили суттєву різницю, адже фонд оплати праці за системою грейдів скоротився на 2 622,12 грн. на місяць або на 31 465,44 грн. на рік.

Обов’язковою умовою побудови графіка є перетин частинок грейдів.

Точка перетину – це перспектива професійного росту і, відповідно, підвищення посадового окладу, тобто це сприятиме мотивації щодо прагнення перейти в наступний грейд. Найголовнішим є те, що при отриманні даних остаточної зведеної таблиці та перенесення їх на графік можна буде визначити, на яких місцях і в яких підрозділах є невідповідність в оплаті праці.

Бувають випадки, де на графіку точки «випадають» з потрібного значення нарахування посадових окладів. Існує ситуація, коли точка показує, що заробітна плата велика, а цінність працівника за знаннями, відповідальністю невеликі, але можливо й навпаки точка, демонструє зворотну ситуацію, коли працівникові платять менше, а навантаження більше. Ефективною можна назвати посадові оклади, які входять за значенням до встановленого діапазону.

Наступним етапом є процес впровадження самої системи. Для цього важливо ознайомити працівників з нововведенням та зміною посадових окладів, вони повинні бути відображенні у внутрішніх документах підприємства або розміщена на корпоративному сайті підприємства. Для покращення результатів роботи, необхідно запровадити спочатку на одній ділянці, для цього ми використали напрямок логістики та дистрибуції.

Таким, узагальнюючи вищенаведене, сформуємо методичні заходи для визначеності рівня оплати праці, за яких пропонується враховувати не лише результати оцінки робіт, але й результати аналізу ринку. Проведення заходів, передбачає чотири етапи: вибір критеріїв оцінки або компенсаційних факторів; виявлення пріоритетності (вагомості) факторів; створення єдиної шкали (рівнів) для оцінки посад; оцінка посади за факторами та потребує від системи оцінки не тільки врахування кваліфікаційного рівня працівників, але й їх особистих характеристик, спрямованість на стратегічні цілі підприємства та ін (рис. 3.7).

В рамках моделі компетенції пропонуємо використовувати наступні елементи:

– вклад працівника;
– цінність посади для компанії;
– дефіцит працівників відповідних професій;
– стаж на даній посаді;
– вартість життя;
– фінансове положення організації;
– наявність премій та пільг; ринкова ситуація;
– конкурентоздатність підприємства;

– законодавство.

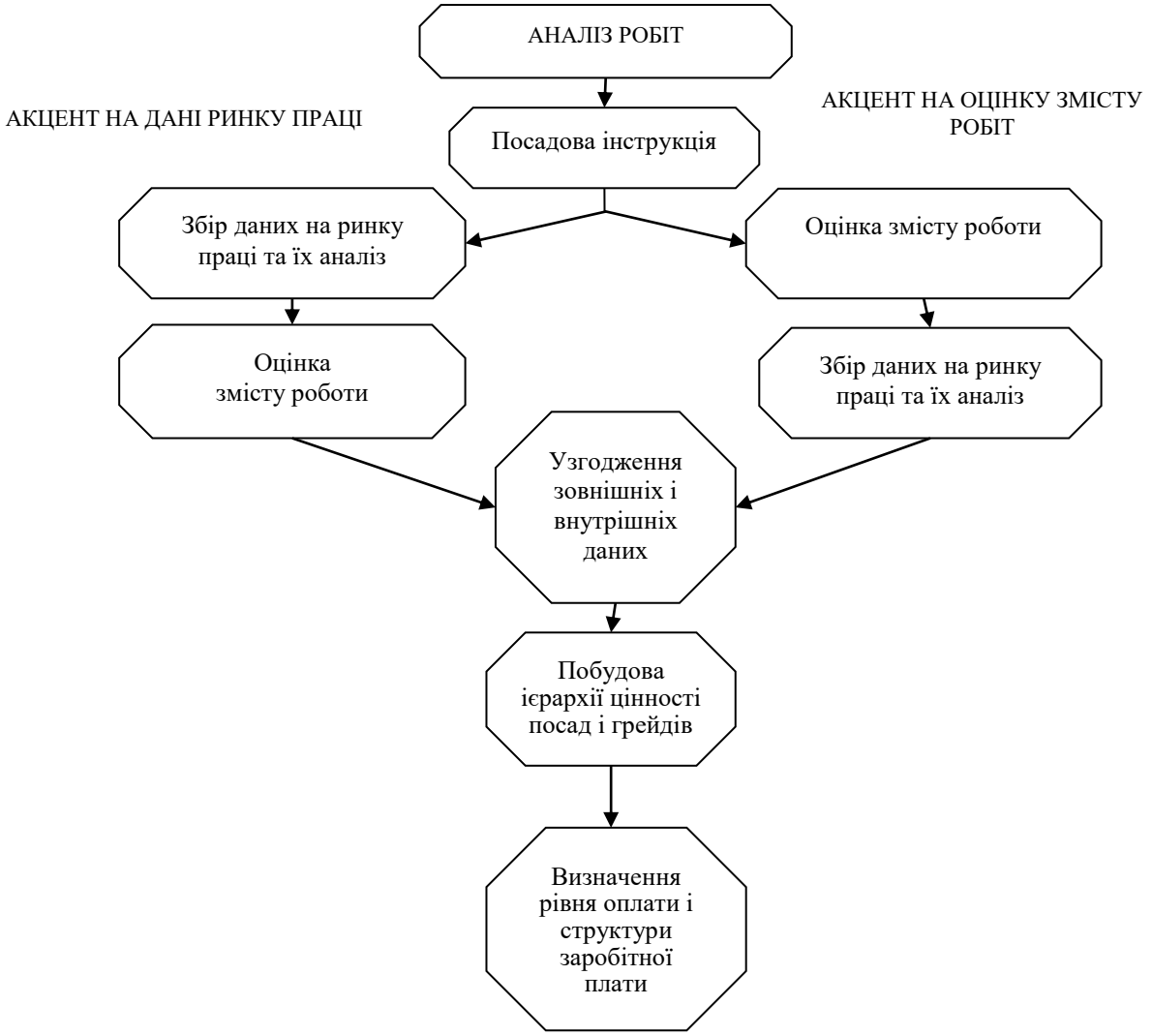


Рисунок 3.7 – Методологічні заходи оцінки посад працівників підприємства

Також запропонуємо присвоєння «ваги» фактору, який на нашу думку має найбільшу значимість це «досвід», якщо взяти в порівняння фактор освіти, то він не охоплює весь спектр практичних проблем.

У процесі аналізу системи грейдів ми прийшли до висновку, що за рахунок перелічених у таблиці 3.9 факторів, можна побачити, який ефект ми отримали при впровадженні системи.

Отже, принципи, що лежать в основі технології грейдування, відкривають більш широкі перспективи для розвитку організації.

Таблиця 3.9 – Планований ефект від впровадження системи грейдуання на ТОВ «БРАМА»

Ефект від запропонованої системи	Механізм /… за рахунок/
1. Економія фонду оплати праці	– ліквідація переоцінених посад;
2. Збалансованість окладної системи	– зниження особистого фактору при встановлені окладів; – посилення взаємозв'язку між окладами та складністю виконаних робіт;
3. Покращення якості планування фонду оплати праці	– встановлення жорстких діапазонів та «кроків» всередині грейду;
4. Збільшення зацікавленості в професійному зростанні	– можливість зростання у межах грейду; – прозорість кар'єрної сходинки.

При застосовуванні грейдерування в сукупності з іншими кадровими технологіями, такими, як оцінка персоналу та моніторинг результативності співробітників, планування та реалізація горизонтальної та вертикальної кар'єри, формування кадрового резерву, навчання, матеріальне і нематеріальне стимулювання, то можна створити сучасну ефективну систему мотивації персоналу, управління компетенціями і кар'єрою. Що звичайно, стане стійкою основою для створення ефективної системи управління людськими ресурсами на підприємстві.

3.3 Напрями удосконалення облікового процесу оплати праці на підприємстві

Для отримання користувачами повної, достовірної та своєчасної інформації, яка дозволить управлінському апарату та працівникам мати повне уявлення про склад та динаміку заробітної плати, розмір та структуру фонду оплати праці на підприємстві, запропоновані шляхи вдосконалення організації та обліку оплати праці.

Ми цілком підтримуємо думку Гуренко Т. О. [27], що одним з важливих питань реформування бухгалтерського обліку заробітної плати в період військогово стану є вдосконалення діючої моделі бухгалтерського обліку в

частині його аналітики.

Суліменко Л. А., Киян А. В., Вітер С. А. констатують, що саме аналітичний облік відіграє важливу роль, характеризуючи розміщення та склад персоналу за місцями його використання, за відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг продукції, виконання норм продажів, фонд заробітної плати і його структуру, динаміку заробітної плати за категоріями персоналу, місцями виникнення витрат. Аналітичний облік незамінний при визначенні розміру оплати праці та відрахувань з неї за кожною особою окремо та при віднесенні витрат на рахунки, субрахунки [85].

Відповідно до Робочого Плану рахунків ТОВ «БРАМА», для обліку розрахунків оплати праці призначено рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На нашу думку, діючу модель бухгалтерського обліку оплати праці слід упорядкувати й удосконалити задля узагальнення інформація не тільки, по нарахованим виплатам, а й враховувати, виплати при звільненні, після закінчення трудової діяльності та виплатою відпускних. З цією метою пропонуємо ввести на ТОВ «БРАМА» відповідні субрахунки до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» (табл. 3.10).

Таблиця 3.10 – Характеристика рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» Робочого Плану рахунків ТОВ «БРАМА»

Субрахунок 2 порядку	Субрахунок 3 порядку	Субрахунок 4 порядку
1	2	3
6611 «Розрахунки за нарахованими виплатами»	66111 «Поточні виплати»	
	66112 «Заробітна плата за окладами і грейдами»	
	66113 «Інші нарахування з оплати праці»	
	66114 «Виплати за невідпрацьований час»	
	66115 «Премії та заохочувальні виплати»	661151 «В залежності від результату роботи групи, цеху, підрозділу»
		661152 «В залежності від результату самого працівника»
	66116 «Виплати за понаднормовий	

Продовження таблиці 3.10

1	2	3
	час»	
	66117 «Виплати донорам»	
6612 «Виплати при звільненні»	66121 «Виплати за щорічну відпустку»	
	66122 «Виплати за додаткову відпустку»	
6613 «Виплати після здійснення трудової діяльності»	66131 «Виплати на медичне обслуговування»	
	66132 «Виплати на пенсію»	
	66133 «Виплати матеріальної допомоги»	
6614 «Розрахунки з індексації заробітної плати»		
6615 «Розрахунки за виплатою відпускних»		

Ефективність функціонування будь-якого підприємства безпосередньо залежить від результатів праці його працівників.

Ключовим моментом у діяльності будь-якого співробітника, який працює за наймом, є мотивація до праці, одним із способів формування та збереження якої слугує система винагороди (матеріальної та нематеріальної) [99]. Підвищення ефективності та результативності функціонування такої системи – важливе завдання кадрового управління.

Наявність прямого зв’язку між системою винагороди і результатами господарської діяльності підкреслює актуальність досліджень у сфері вдосконалення системи винагороди на підприємствах.

З метою надання інформації з оплати праці оперативного характеру становлений у НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» [21] порядок визнання окремих видів зобов’язань за виплатами працівникам на дату балансу та вітчизняна практика обліку дозволяє запропонувати нові рахунки і субрахунки до Робочого плану рахунків ТОВ «БРАМА» і внести певні зміни до методики обліку розрахунків з оплати праці та інших виплат працівникам, що дозволить збільшити аналітичність отриманих результатів та спростити процес моніторингу зобов’язань перед працівниками підприємства (табл. 3.11).

Таблиця 3.11 – Порівняння чинних і пропонованих рахунків бухгалтерського обліку виплат працівникам, що узгоджені з нормами НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» та потребами облікової практики ТОВ «БРАМА»

За Планом рахунків	Пропоновані для підприємства	Зміст інформації, що формується на кожному із субрахунків
471 «Забезпечення виплат відпусток» 472 «Додаткове пенсійне забезпечення»	471 «Забезпечення виплат відпусток та іншого невідпрацьованого часу»	Виплати за невідпрацьований час, що підлягають накопиченню (оплата відпусток, компенсації за невикористану відпустку, накопичувані відгули).
	472 «Забезпечення премій і заохочувальних виплат»	Премії та інші заохочувальні виплати, що будуть виплачені у майбутньому (щорічні премії за результатами року, за вислугу років).
	473 «Забезпечення виплат за програмами звільнення»	Виплати при звільненні, передбачені офіційною програмою звільнення працівників (у випадку визначеної чисельності працівників, які приймуть пропозицію про добровільне звільнення).

На нашу думку, в Робочий План рахунків ТОВ «БРАМА», з метою уточнення сутності елемента витрат «Витрати на оплату праці» з позицій її відповідності методологічним вимогам до обліку економічно однорідних витрат на виплати працівникам згідно з НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» та з урахуванням норм трудового законодавства, було б доцільно назвати елемент витрат і відповідний йому рахунок 81 «Витрати на виплати працівникам» із введенням до цього рахунку субрахунків:

– 811 «Виплати, пов’язані з оплатою праці»;
– 812 «Виплати, пов’язані з тимчасовою непрацездатністю»;
– 813 «Виплати по закінченні трудової діяльності»;
– 814 «Виплати при звільненні»;
– 815 «Виплати інструментами власного капіталу»;
– 816 «Інші виплати працівникам».

Для цілей управління витратами на оплату праці, зокрема контролю співвідношення між тарифною і надтарифною частиною фонду оплати праці та частки непродуктивних виплат, доречно в обліку ТОВ «БРАМА» використовувати систему рахунків аналітичного обліку таких як:

– 8111 «Оплата праці, пов’язана з кількістю праці»;
– 8112 «Оплата праці, пов’язана з якістю праці»;
– 8113 «Компенсаційні виплати за особливі умови праці»;
– 8114 «Оплата за невідпрацьований час»;
– 8115 «Індексаційні й компенсаційні виплати»;
– 8116 «Виплати заохочувального характеру»;
– 8117 «Соціальні пільги»;
– 8118 «Непродуктивні виплати».

Наявність премій в військовий час, як зазначають Брік С. В. І Дегтяр Д. В. [8] стає важливим чинником залучення якісної робочої сили, а також запорукою ефективного функціонування підприємства. Трудове законодавство України створює правове поле, що сприяє регламентуванню системи преміювання, тим самим забезпечуючи захист інтересів як працівника, так і роботодавця.

На нашу думку, доцільно розробити Положення про преміювання (окремо від Положення про оплату праці), в якому визначити:

– завдання, на виконання яких спрямована система преміювання;
– коло премійованих працівників;
– показники, за які проводиться преміювання;
– терміни виплати премій;
– порядок нарахування, затвердження і виплати премій.

В даному Положенні доречно передбачити види стимулювання та стягнень до працівників (табл. 3.12).

Таблиця 3.12 – Форми стимулювання та стягнення, що є складовою Положення про примірювання персоналу ТОВ «БРАМА»

Підстава для стимулювання / стягнення	Форма стимулювання	Уповноважена особа
1	2	3
Стажування (навчання під час прийняття на роботу)	Оплата стажування	Менеджер з персоналу
День народження	Грошова винагорода або цінний подарунок на цю саму суму Менеджер з персоналу	Менеджер з персоналу
Робота без вихідних	Надання 2 вихідних днів на тиждень за особистим вибором	Працівник обирає сам

Продовження таблиці 3.12

1	2	3
	днів тижня	
Потреба у наданні медичної допомоги у спеціалізованому закладі	Надання полісу обов'язкового медичного страхування	Менеджер з персоналу
Навчання колег	Грошова премія в розмірі 10% від окладу та лист подяки або пільги (знижки) під час купівлі товару підприємства(до 30%) або підвищення на посаді	Директор
Наставництво при стажуванні новачка	Пільги (знижки) при купівлі товару організації (до 30%)	Менеджер з персоналу
Консультаційна допомога споживачам	Подяка	Комерційний директор
Підтримка корпоративної культури	Виплата грошової премії в розмірі 10% від окладу та лист подяки	Директор
Грубість по відношенню до покупця	Сувора догана	Директор, комерційний директор, начальник складу, головний бухгалтер
Відсутність знань про характеристики товару і не прагнення до навчання	Попередження про посадову невідповідність і зниження заробітної плати	Комерційний директор
Запізнення	Зауваження або позбавлення премії	Менеджер з персоналу
Прогули	Позбавлення премії або звільнення	Директор
Допущення помилок під час виконання звітів з продажу	Догана і позбавлення премії	Комерційний директор, головний бухгалтер
Запізнення	Зауваження або позбавлення премії	Менеджер з персоналу
Допущення помилок під час роботи в комп'ютерній програмі бухгалтерії	Сувора догана або позбавлення премії	Директор
Крадіжка з вини працівника	Відшкодування збитків і звільнення	Директор

Невід'ємним кроком у процесі формування нового облікового механізму оплати праці є вдосконалення системи первинного обліку праці та її оплати.

Проведений аналіз форм первинних документів з праці та її оплати дозволяє зробити висновок: у результаті використання принципів автономності та привалювання сутності над формою та цінності інформації існуюча система документообігу в цій сфері не дає можливості об'єктивно оцінювати склад трудових ресурсів підприємства, їх ефективне використання, склад витрат на оплату праці (зокрема за місцями виникнення) як для внутрішніх потреб, так і при складанні та поданні відповідних форм звітності. Вивчення цих вузьких місць у процесі дослідження вказало на необхідність обґрунтування якісних

джерел облікової інформації для забезпечення потреб якісного управління трудовими ресурсами.

У час комп'ютерних технологій, що використовуються майже в усіх сферах діяльності, необхідним є збирання, накопичення, систематизація та узагальнення в комп'ютерних базах даних облікової інформації щодо ефективності використання трудових ресурсів. Для цього у первинних документах з обліку праці та оплати, що пропонуються, ми вводимо відповідні графи для кодування в розрізі кожного субрахунку за рахунком 66, що дасть змогу здійснювати відповідні розрахунки з обліку оплати праці з працівниками підприємства.

Федоришина Л. І. та Бельдій А. М. рекомендують проводити періодичний аналіз чисельного складу робітників, який має важливе значення для поліпшення технічного процесу і дає змогу виявити нестачу чи надлишок робочої сили в окремих підрозділах та в цілому на підприємстві та в подальшому розрахувати нестачу або надлишок витрат на оплату праці персоналу [89].

Для того, щоб дані витрати були обґрунтовані, потрібно в першу чергу розрахувати оптимальний склад трудових ресурсів на ТОВ «БРАМА» за допомогою коефіцієнтів руху робочої сили.

Для аналізу оберемо 2024 р. – єдиний рік за досліджуваний період, коли коефіцієнт забезпеченості трудовими ресурсами перевищив 100%, що в подальшому зумовило перевитрати підприємства. В ідеальному випадку даний коефіцієнт повинен дорівнювати 100%, а оптимально прийнятним рівнем вважається проміжок від 95% до 99% включно [7].

Для дослідження візьмемо мінімально прийнятний рівень, тоді середньооблікова чисельність працівників становитиме:

X = 32 х 95% / 100% = 30 (осіб)

де 32 осіб – планова встановлена потреба робочої сили на 2024 рік.

Тобто для ефективної роботи та зменшення необґрунтованих витрат на оплату праці на підприємстві середньоспискова кількість працівників повинна бути в межах 30-32 особи включно.

Для розрахунку норми кількості залученого та звільненого персоналу скористуємось найбільш прийнятним рівнем коефіцієнтів обороту з прийняття та вибуття з урахуванням розширеного відтворення виробництва.

За дослідженнями таких видатних вітчизняних вчених, як Шевців Л. Ю. та Курій І. Я. [92], Ушкальов В. В. [88], Іванова М. І. та Варяниченко О. В. [44], оптимальний рівень даних коефіцієнтів становить:

– коефіцієнт обороту з прийняття – від 10% до 15%;
– коефіцієнт обороту з вибуття – від 5% до 10%.

Обравши для розрахунку нижню межу періоду кожного коефіцієнту, встановимо найбільш оптимальну кількість прийнятого та звільненого персоналу відповідно:

1) для розрахунку чисельності прийнятих робітників нижню межу відповідного коефіцієнту та розраховану вище середньооблікову кількість персоналу підставимо у формулу 3.1.

Результат – 159 осіб.

Тобто оптимальна норма набору на рік повинна коливатися в межах 159-167 працівників.

2) аналогічно підставимо нижню межу коефіцієнту з вибуття та середньооблікову чисельність персоналу у формулу 3.2.

Результат – 80 осіб.

Тобто оптимально прийнятна норма вибуття трудових ресурсів припадає на проміжок 80-84 працівника.

Фактичні дані за 2024 рік свідчать про надлишок працівників – це негативне явище, оскільки будь-який надлишок робочої сили призводить до неповного завантаження робітників та може викликати простої в роботі, зниження виробітку. Для усунення цих недоліків потрібно скорегувати надлишкову робочу силу, як розраховано вище, або використовувати її на інших ділянках виробництва.

Таким чином, дослідження теорії та практики нарахування оплати праці на основі аналізу різних точок зору, нормативних правових актів, обліково-аналітичної практики підприємств ми дійшли до висновку, що контрактна

система оплати праці є найбільш підходящою для використання. З питання визначення розмірів заробітку працівників було запропоновано підхід грейдерної системи оплати праці, яка дає змогу гнучкіше здійснювати мотивацію праці працівників.

ВИСНОВКИ

В кваліфікаційній роботі магістра здійснено теоретичне обґрунтування та запропоновано вирішення проблем у оптимізації та удосконалення організаційно-методичних аспектів оплати праці на ТОВ «БРАМА».

Виконане дослідження дало змогу зробити такі висновки й пропозиції:

Проведене дослідження наукових уявлень та практичного досвіду, щодо визначення поняття «грейдинг» свідчить, що сьогодні не існує єдиної точки зору стосовно його сутності. З позиції автора, «грейдинг», розглядається, як ієрархічна система груп робіт/посад, що структуроване для цілей управління монетарними винагородами та системою пільг, ефективністю робіт та нематеріальної мотивації працівників, тобто не тільки фіксовану ставку оплати праці, але й суму премій, комісій, вартість пільг, яку можуть надавати окремій групі працівників, що входять у відповідний грейд.

Визначено методичні заходи оцінки посад, які передбачають чотири етапи: вибір критеріїв оцінки або компенсаційних факторів; виявлення пріоритетності (вагомості) факторів; створення єдиної шкали (рівнів) для оцінки посад; оцінка посади за факторами та потребує від системи оцінки не тільки врахування кваліфікаційного рівня працівників, але й їх особистих характеристик, спрямованість на стратегічні цілі підприємства та ін. Запропоновано використовувати наступні фактори: управління працівниками; відповідальність; самостійність в роботі; досвід роботи; рівень спеціальних знань (кваліфікація); рівень контактів; складність роботи; ціна помилки. Оцінка робочих місць є першим етапом при формуванні будь-якої системи оплати праці. Доведено, що саме вона на сьогоднішній день є одним з ключових процесів при розробці та оптимізації будь-якої системи оплати праці, визначенні підходів до вирішення проблеми та розробці методики, конкретного підприємства, яке суттєво полегшить всі наступні кроки в галузі управління оплатою праці на будь-якому підприємстві.

Встановлено, що в умовах сьогодення існує значна кількість сучасних

систем оплати праці , що призвели до необхідності побудови більш широкої класифікації, бо існуючі не можна назвати повними. Аналіз систем оплати праці, що застосовуються на підприємствах, дав можливість виділити основні ознаки, за допомогою яких можна охарактеризувати будь яку систему оплати праці: спосіб оцінки кількості праці, форма виразу і оцінки результатів праці, кількість показників, які характеризують трудовий внесок працівника, характер впливу працівника на результати праці, характер розподілу фонду оплати праці, цільове призначення та характер зростання оплати праці. Це дозволить ґрунтовніше підібрати систему оплати праці відповідно до умов конкретного підприємства, що стане підставою для її успішного функціонування

На підставі аналізу фінансово-економічного стану підприємства, виявлено, що існує тенденція до зростання частки ринку серед основних гравців, збільшення чистого прибутку, але витрати на оплату праці у структурі собівартості продукції займають незначну частку. Після проведеного дослідження середньооблікової чисельності працівників спостерігається наявність на підприємстві надлишку робочої сили, про що свідчить нераціональне використання коштів на оплату праці. На основі вивчення динаміки структури фонду оплати праці на підприємстві доведена необхідність впровадження системи грейдів.

Встановлено, що діюча модель аналітичного обліку оплати праці потребує удосконалень задля отримання користувачами повної, достовірної та своєчасної інформації, яка дозволить управлінському апарату та працівникам мати повне уявлення про структуру та динаміку заробітної плати, розмір фонду оплати праці на підприємстві. Організаційні аспекти процесу формування звітної інформації про розрахунки оплати праці потребують їх узгодженості з сучасними вимогами стосовно документального оформлення контролю точності розрахунку окремих виплат працівникам.

Проведена оцінка дозволила виявити, що існуюча система оплати праці на підприємстві не доведена до кожного працівника та не є достатньо надійним стимулом для роботи. Але після впровадження системи грейдів на підприємстві дозволило отримати наступний економічний та організаційний ефект:

планування заробітної плати стало більш точним, виникла можливість вилучити перевитрати фонду оплати праці, тобто на 8,85% в порівнянні з попередньою системою; стали більш зрозумілими і прозорими принципи встановлення окладу, і його підвищення, а прийняття рішень – менш суб'єктивним (зростання окладу, можливий тільки на значиму величину); знизилась соціальна напруженість на підприємстві; внаслідок пропозиції більш конкурентоспроможних заробітних плат стали швидше заповнюватися вакансії робочих місць.

Запропоновано в бухгалтерському обліку використовувати поновлений Робочий план рахунків в частині розрахунків з оплати праці. Обґрунтовано доцільність уточнення сутності елемента витрат «Витрати на оплату праці» з позицій її відповідності новим методологічним вимогам до обліку економічно однорідних витрат на виплати працівникам згідно з НП(С)БО 26 та з урахуванням норм трудового законодавства.

Удосконалення методики та організації обліку розрахунків з оплати праці передбачає їх узгодження з нормами П(С)БО 26 «Виплати працівникам», трудового й податкового законодавства та міжнародною практикою формування звітної інформації про поточні, довгострокові виплати працівникам і їх забезпечення. Кожна із категорій виплат має специфічні характеристики, що потребує різного порядку їх визнання, оцінки й обліку в системі запропонованих рахунків і субрахунків синтетичного та аналітичного обліку.

На основі аналізу ефективності використання трудових ресурсів та з метою скорочення витрат на оплату праці запропоновано визначення оптимальної чисельності працівників на підприємстві з урахуванням планового показника при визначенні основних коефіцієнтів руху працівників, тобто коефіцієнт забезпеченості трудовими ресурсами, коефіцієнт прибуття та вибуття та середньоспискової чисельності.

Таким чином, в результаті впровадження пропонованої системи оплати праці підприємство отримало значну економічну вигоду, оптимізував внутрішні бізнес-процеси, значно спростило управління заробітною платою, зробило

прозорою систему оплати праці, а також підвищило мотивацію своїх співробітників

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Акулов М. та ін. Економіка праці та соціально трудові відносини. Київ : ЦУЛ. 2019. 328 с.

2. Альошина О. Оцінка персоналу як фактор ефективної роботи. URL: https://fillin.ua/stati/otsenka-personala-kak-faktor-effektivnoy-raboty/

3. Арапов О. С., Дорошенко Т. М. Нормування праці як фактор підвищення ефективності виробництва. *Економічний аналіз*. 2017. Т. 27, № 4. С. 188-195.

4. Безпалько О. В., Бабік Ю. В. Основні аспекти взаємозв'язку між ефективністю, продуктивністю та результативністю праці. *Формування ринкових відносин в Україні : збірник наукових праць*. Київ. 2016. № 3 (178). С. 83-87.

5. Беззуб Л. О. Мотивування персоналу за допомогою впровадження системи грейдів. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2012_15/u1215bez.pdf

6. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ринок праці України в умовах війни : Scientific monograph. Riga, Latvia : «Baltija Publishing». 2022. P. 1106-1113.

7. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України : підручник. Київ : Вид-во «Знання», КОО. 2000. 564 с.

8. Брік С. В., Дегтяр Д. В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2015. № 60 (1169). С. 94-97.

9. Бутенко Д. С. Теорія управління персоналом на засадах нормування праці та дослідженні витрат робочого часу. *Молодий вчений*. 2019. № 1(2). С. 433-437.

10. Бурнягіна Ю. М. Функції локального правового регулювання оплати праці. *Право та інновації* № 1 (25) 2019. С. 62-70.

11. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011. № 8 (105). С. 30-31.

12. Варламова І. С. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві та напрямки його вдосконалення. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. Вип. 34. С. 135-139.

13. Васюренко Л. В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації оплати праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018.С.146-148.

14. Васюренко Л. В. Теоретично-методологічні засади формування інструментарію державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 28 (1). С. 53-56.

15. Васильчик С. В., Жидяк О. Р., Полянчич Т. М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць*. Львів : РВВ НЛТУ України. 2011. Вип. 21.12. С. 152-157.

16. Васьковська К. О., Пчелянська Г. Б., Кохан О. О. Облік розрахунків з оплати праці в системі управління підприємством. *Економіка харчової промисловості*. 2018. Т.10, Вип. 3. С. 66-72.

17. Ведерников М. Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників : підручник. Хмельницький : Евріка, 2015. 288 с.

18. Водянка Л. Д., Зрибнєва І. П., Сибирка Л. А. Особливості нормування праці в сучасних кризових умовах господарювання. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2017. Вип. 1-2. С. 98-105.

19. Вороная Н., Білова Н., Чернишова Н. Документальне оформлення нарахування заробітної плати. *Податки та бухгалтерський облік*. URL: https://i.factor.ua /ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18971.html.

20. Витрати: Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 від 31.12.1999 № 318. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/ laws/show/z0027-00.

21. Виплати працівникам: Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 від 28.10.2003 № 601. URL: http://zakon4.rada. gov.ua/laws/show/z1025-03.

22. Вишневська М., Крамаренко А. Впровадження грейдингової системи оплати праці в умовах виробничого підприємства. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. 2020. № 3 (79). С. 104-115.

23. Гаєвая О. В. Окремі питання регулювання оплати праці за кордоном та в Україні. *Проблеми законності.* 2016. Вип. 134. С. 103-111.

24. Галайда Т. О., Рябуха А. І. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Вип. 16(1). С. 65-68.

25. Грицак Н. Система грейдів: інструкція із використання. URL: https://agro-business.com.ua/agro/kermo-kerivnyka/item/1994-systema-hreidiv-instruktsiia-iz-vykorystannia.html

26. Грицак Н. Система грейдів: кожному своє. URL: https://agro-business.com.ua/agro/kermo-kerivnyka/item/1993-systema-hreidiv-kozhnomu-svoie.html

27. Гуренко Т. О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/11 (дата звернення 5.11.2024)

28. Гуруріна Н. В., Беснюк А. М. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. *Економіка та суспільство*. 2021. № 23. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/

29. Гуцаленко Л. В., Каправа О. С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 18. С. 894-899.

30. Гуцаленко Л., Костюк А. Система грейдування – управлінський механізм мотивації праці. *Ефективна економіка.* 2019. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7379

31. Гуцаленко Л. В., Білодон Д. Д. Прикладні програми для обліку розрахунків з оплати праці. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2019/5.pdf

32. Гунь В. О., Кислиця К. В. Заробітна плата: українські та світові реалії. URL: http://194.44.12.92:8080/jspui/bitstream/123456789/2661/6/6.pdf

33. Дороніна О. А. Проблеми та перспективи використання грейдової системи оплати праці у сучасній кадровій політиці. *Економіка, організація і управління підприємством*. 2011. № 24. С. 114-119.

34. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії. *Вісник ДДФА. Економічні науки*. 2014. № 3. С. 23-32.

35. Економічні і соціально-трудові аспекти управління персоналом: теорія та приклади : колективна монографія: за заг. ред. д. е. н., проф. Драган О. І. Київ : Кафедра, 2017. 272 с.

36. Загальні засади нормативно-правового регулювання оплати праці : Державна установа «Урядовий контактний центр». URL: https://ukc.gov.ua/folder/zagalni-zasady-normatyvno-pravovogo-regulyuvannya-oplaty-pratsi/

37. Запорожан Л., Барабан В., Запорожан М. Зарубіжний досвід оплати праці за грейдами. *Економічний аналіз*. 2011. № 8. С. 155-156.

38. Завіновська Г. Т. Грейдова система оплати праці в організації. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/197225664.pdf

39. Зудова І. Ю., Болгарова А. С. Особливості організації оплати праці працівників підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 424-428.

40. Запаси: Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 від 20.10.1999 р. № 246. URL: https://buhgalter911.com/uk/normativnaya-baza/instr-plan-rah/standart-buhgalterskogo/pologhennya-standart-buhgaltersykogo-1021474.html

41. Зобов'язання: Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 від 31.01.2000 № 20. URL: http://zakon3.rada.gov. ua/laws/show/z0085-00.

42. Інструкція зі статистики заробітної плати, затв. Наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text

43. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій : Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text

44. Іванова М. І., Варяниченко О. В. Порівняння та використання сучасних методів оплати праці. *Ефективна економіка*. 2017. № 5. С. 117-121.

45. Кемпбелл Р. Макконнел и Стенли Л. Брю. Экономикс. Баку: Азербайджан, 1998. 399 с.

46. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322– VIII. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322–08.

47. Кобзиста І. Особливості застосування грейдингової системи оплати праці на підприємствах. *Агросвіт*. 2018. № 1. С. 42-46.

48. Ковальова О. М. Роль нормування праці в системі управління трудовим потенціалом. *Економічний простір*. 2020. № 153. С. 61-64.

49. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. URL: http://ief.org.ua/Arjiv_ET/ Kolot408.pdf.

50. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник; за редакцією А. М. Колота. Київ : КНЕУ. 2009. 711 с.

51. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : монографія. Полтава : РВВ ПУСКУ. 2008. 389 с.

52. Кузьмінська К. І., Іванова В. С. Особливості організації обліку розрахунків з працівниками на підприємств. URL: http://www.journals-lute.lviv.ua/index.php/pidpr-torgi/article/view/8/5

53. Купина Л. Правове регулювання гарантій гідної оплати праці. URL: https://journals.politehnica.dp.ua/index.php/lst/article/view/12/4

54. Малтиз В. В. Тарасенко Ю. В. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск 19. С. 484-489.

55. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.7. С. 232-240

56. Машевська А. А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/189.pdf

57. Левченко О. П. Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства: *зб. наук. пр. Таврійського державного агротехнічного університету (економічні науки)*. 2018. № 3 (32). URL: http://elar.tsatu.edu.ua/ bitstream/123456789/4095/1/1..pdf. (дата звернення: 16.10.2024).

58. Лібанова Е. М., Макарова О. В., Курило І. О. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : колективна монографія; за ред. Е. М. Лібанової. Київ : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. 2012. 320 с.

59. Овсюк Н. В. Аспекти облікового забезпечення та регулювання господарських операцій у сфері трудових правовідносин. *Фінанси, облік, банки*. 2016. № 1 (21). С. 126-136.

60. Онищенко А. В. Підвищення мотивації праці персоналу підприємства. *Науковий вісник Луганського національного аграрного університету*. 2019. № 1. URL: http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/771

61. Оніщенко В., Чигир І. Які можливі форми оплати праці в Україні. *Електорнний журнал «Головбух»* Цифрового видавництва «Експертус». URL: https://buhplatforma.com.ua/article/7319-formi-oplati-prats

62. Офіційний вебсайт Державної служби статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/ (дата звернення: 18.07.2024).

63. Онищенко Д. О. Формування системи оплати праці на підприємстві. *Управління розвитком*. 2011. № 11. С. 57-58.

64. Панкова В. Д. Методики оцінки персоналу підприємства. URL: https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/37514/11451-40807-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

65. Пищуліна О. М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та песпективи. *Стратегічні пріоритети*. 2007. № 1. С. 133-140.

66. Попова В.Д., Колотило Ю.І. Облік оплати праці: проблеми та напрямки удосконалення облікового забезпечення управління персоналом. Молодий вчений. 2019. № 10 (74). С. 714-721.

67. Загальні вимоги до фінансової звітності : Національне Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 від 07.02.2013 № 73. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#n17

68. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр

69. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.0.1999 р. № 1105-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text

70. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text

71. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 16.07.1999 р.№ 996. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/ show/996–14.

72. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

73. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80.

74. Про охорону праці : Закон України від 1992 № 49. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text

75. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці : Наказ Державного комітету статистики від 05.12.2008 р. № 489. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/norm_doc/2008/489/489_2008.htm

76. Положення про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку :Наказ Мінстерства фінансів України від 24.05.1995р. № 88. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0168-95.

77. Порядок визначення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text

78. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. №2755-VI. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17

79. Про колективні договори та угоди: URL : Закон України від 01.07.2003 р.№ 3356-XIIURL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text

80. Саух І. В. Документальне забезпечення розрахунків з оплати праці. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2011. Випуск 1 (19). С. 311-319.

81. Семенов А. Г. Складанна К. І. Аналіз показників використання фонду оплати праці на підприємстві. *Держва і регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2015 р. № 4 (85). С. 82-86.

82. Седляр М. О. Проблеми нормування праці в умовах становлення постіндустріального суспільства. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 2. С. 281-286.

83. Склярук О. П., Поліщук М. В. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. № 47. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/2130-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-2053-1-10-20230301.pdf

84. Сорока О., Бутенко І. Трудовий потенціал персоналу: формування та розвиток. URL: http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream.

85. Суліменко Л. А., Киян А. В., Вітер С. А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 18. С. 39-404.

86. Томчук О. Ф., Машевська А. А. Контроль та управління витратами на оплату праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. №17. С. 457-461.

87. Тибінка Г. І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України : дис.. … канд. екон. наук. URL: https://www.lnu.edu.ua/wp-content/ uploads/ 2015/03/dis_Tybinka.pdf

88. Ушкальов В. В. Особливості оцінки ефективності процесу розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Випуск 23. С. 326-329.

89. Федоришина Л. І., Бельдій А. М. Особливості обліково-аналітичного забезпечення розрахунків із заробітної плати ПрАТ «Дашківці». *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. Вип. 5 (22). 2019. С. 266-273.

90. Шурпенкова Р. К., Юрків Н. Я., Аналіз організації системи оплати праці. URL: https://re.gov.ua/re201103/re201103_141_ShurpenkovaRK,Yurkiv NYa.pdf

91. Швець В. Я., Іванова М. І., Саннікова С. Ф. Особливості мотивації персоналу в контексті оплати праці. *Причорноморськіекономічні студії*. 2017. № 13-1. С. 219-223.

92. Шевців Л. Ю., Курій І.Я. Дослідження сучасних аспектів обліку і аналізу розрахунків з оплати праці в умовах сталого розвитку. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія : Економіка.* 2018. Вип. 1. С. 281- 287.

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

94. Яшкіна Н. Грейдинг як сучасний метод оцінювання ефективності праці персоналу. *Економіка та суспільство*. 2018. № 17. С. 413-419.

95. STRATA Methodology. URL: https://vitechcorp.com/strata-methodology/

96. Korn Ferry Hay Group. Story. URL: https://www.haygroup.com/ua/ about/index.aspx?id=3008 9.

97. Korn Ferry Hay Group. Our services. URL: https:/ /www.haygroup.com/ ua/services/index.aspx?id=3052

98. Becker G.S. Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago : The University of Chicago press, 1993. 390 p.

99. Heathfield S. What Is a Human Resource? February 28, 2021. URL: https://www.thebalancecareers.com/what-is-a-human-resource-1918144

100. Cokluk O., Kocak D. Using Horn's Parallel Analysis Method in Exploratory Factor Analysis for Determining the Number of Factors. Educational Sciences: Theory and Practice. 2016. № 16 (2). 537-551. URL: https://eric.ed.gov/?id=EJ1101205

101. Thite Mohan, Sandhu Kuldeep. Where is my pay? Critical success factors of a payroll system - a system life cycle approach. Australasian Journal of Information Systems. 2014. Vol. 18. № 2. P. 148-164. URL: https://research repository.griffith.edu.au/handle/10072/63520.

102. Бюджетний кодекс України : Закон України від 08.07.2010 р. № 2456-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text

103. Охрименко О. публікація на сторінці Фейсбук. URL:https://www.facebook.com/OkhrimenkoAlex/photos/%D1%83-2024-%D1%80%D0%BE%D1%86%D1%96-%D1%80%D0%B5%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B1%1%96%D1%82%D0%BD%D0%B0-%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B0-%D0%B 7%D0%B0-%D0%BC%D1%96%D0%BD%D1%83%D1%81%D0%BE%D0%BC-%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BB%D1%8F%D1%86%D1%96%D1%97-%D0%B2-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96-%D0%B7%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BB/9513450462000810/?_rdr

104. :Про прожитковий мінімум : Закон України від 06.07.1999 р. № 966-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text

ДОДАТОК А

Ставки ПДФО в Україні (з 29.05.2020 по теперішній час)

Вид доходу	Ставка податку	ПКУ (IV розділ)
1	2	3
Доходи, одержані, у т.ч., але не виключно у формі заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які виплачуються платнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами	18%	п. 167.1
Стипендія, яка виплачується учню, студенту, ординатору, аспіранту або ад'юнкту (в сумі перевищення над сумою місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи, помноженою на 1,4 та округленою до найближчих 10 грн.)	18%	п. 165.1.26
Доходи, отримані фізичною особою-підприємцем від провадження господарської діяльності	18%	п.1 77.1
Доходи громадян, отримані від провадження незалежної професійної діяльності	18%	п. 178.2
Суми надміру витрачених коштів, отриманих на відрядження або під звіт, та не повернутих у встановлений строк	18%	п. 170.9
Доходи, отримані від надання майна в лізинг, оренду або суборенду	18%	п. 170.1
Інвестиційний прибуток від проведення платником податку операцій з цінними паперами, деривативами та корпоративними правами, випущеними в інших, ніж цінні папери, формах (крім доходу від операцій, зазначених у пп. 165.1.2, 165.1.40 та 165.1.52 ПКУ)	18%	п. 170.2
60 % суми одноразової страхової виплати за договором довгострокового страхування життя у разі досягнення застрахованою особою певного віку, обумовленого у такому страховому договорі, чи закінчення строку дії такого договору	18%	п. 170.8.2
Викупна сума у разі дострокового розірвання страхувальником договору довгострокового страхування життя	18%	п. 170.8.2
Сума коштів, з якої не було утримано податок, та яка виплачується вкладнику з його пенсійного вкладу або рахунка учасника фонду банківського управління у зв'язку з достроковим розірванням договору пенсійного вкладу, договору довірчого управління, договору недержавного пенсійного забезпеченн	18%	п.170.8.2
Кошти, що надаються роботодавцем як допомога на поховання (в сумі перевищення над сумою подвійного розміру місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи, помноженою на 1,4 та округленою до найближчих 10 грн.)	18%	п.165.1.22
Частина благодійної допомоги, що підлягає оподаткуванню з урахуванням норм п.170.7 ПКУ	18%	п. 170.7
Дохід за зданий брухт дорогоцінних металів (крім доходу, отриманого за брухт дорогоцінних металів, проданий НБУ)	18%	п. 164.2.18
Вартість путівок (на території України) на відпочинок, оздоровлення та лікування, у т.ч. на реабілітацію інвалідів, платника податку та/або членів його сім'ї першого ступеня споріднення, які надаються його роботодавцем – платником податку на прибуток – безоплатно або із знижкою (у розмірі такої знижки) один раз на рік, (за умови, що вартість путівки або знижки не перевищує 5 розмірів мінімальної зарплати)	не оподатковується	п. 165.1.35
Виграші, призи, дарунки		
Виграш чи приз (крім виграшів, призів у лотерею) на користь резидентів або нерезидентів	18%	п. 167.1
Виграш, приз у лотерею	18%	п.1 67.1

Продовження ДОДАТКУ А

1	2	3
Інші виграші та призи	18%	п. 167.1
Дарунки (а також призи переможцям та призерам спортивних змагань), якщо їх вартість не перевищує 25% однієї мінімальної зарплати, за винятком грошових виплат у будь-якій сумі	не оподатковується	п. 165.1.39
Грошові виграші у спортивних змаганнях (крім винагород спортсменам – чемпіонам України, призерам спортивних змагань міжнародного рівня, у тому числі спортсменам-інвалідам, визначених у пп. «б» п. 165.1.1 ПКУ)	18%	п. 167.1
Кошти, майно, майнові чи немайнові права, вартість робіт, послуг, подаровані платнику податку, оподатковуються за правилами для оподаткування спадщини (див. розділ «Спадщина»)	0% 5% 18%	п. 174.6
Проценти		
Проценти на поточний або депозитний банківський рахунок	18%	п. 167.5.1
Процентний або дисконтний дохід за іменним ощадним (депозитним) сертифікатом	18%	п. 167.5.1
Проценти на вклад (депозит) у кредитних спілках	18%	п. 167.5.1
Плата (відсоток), що розподіляється на пайові членські внески членів кредитної спілки	18%	п. 167.5.1
Дохід, який виплачується компанією, що управляє активами інституту спільного інвестування	18%	п. 167.5.1
Дохід за іпотечними цінними паперами (іпотечними облігаціями та сертифікатами)	18%	п. 167.5.1
Дохід у вигляді відсотків (дисконту), отриманого власником облігацій від їх емітента	18%	п. 167.5.1
Дохід за сертифікатом фонду операцій з нерухомістю та дохід, отриманий платником податку у результаті викупу (погашення) управителем сертифікатів фонду операцій з нерухомістю	18%	п.167.5.1
Проценти та дисконтні доходи, нараховані на користь фізичних осіб з будь-яких інших доходів (окрім тих, що зазначені у п.170.4.1 ПКУ)	18%	п. 170.4.3
Дивіденди, роялті		
Дивіденди, нараховані у вигляді акцій (часток, паїв), емітованих юрособою-резидентом, за умови, що таке нарахування не змінює частку участі всіх акціонерів (власників) у статутному фонді емітента, та в результаті якого збільшується статутний фонд емітента на сукупну номінальну вартість нарахованих дивідендів	не оподатковується	п. 165.1.18
Дивіденди по акціях та корпоративних правах, нарахованих резидентами – платниками податку на прибуток підприємств (крім доходів по акціях та/або інвестиційних сертифікатах, які виплачуються інститутами спільного інвестування)	5%	п. 167.5.2
Дивіденди по акціях та/або інвестиційних сертифікатах, корпоративних правах, нарахованих нерезидентами, інститутами спільного інвестування, а також суб'єктами господарювання, які не є платниками податку на прибуток	9%	п. 167.5.4
Роялті	18%	п. 170.3.1
Продаж нерухомості		
Дохід від продажу (обміну) не частіше одного разу протягом звітного року житлового будинку, квартири або їх частини, кімнати, садового (дачного) будинку, а також земельної ділянки або об’єкта незавершеного будівництва, та за умови перебування такого майна у власності платника податку понад 3 роки	не оподатковується	п. 172.1
Дохід від продажу протягом звітного податкового року більш як одного з об'єктів нерухомості, зазначених у п. 172.1 ПКУ, а також дохід від продажу об'єкта нерухомості, не зазначеного в п. 172.1	5%	п. 172.2
Продаж рухомого майна		
Дохід від продажу (обміну) об’єкта рухомого майна (крім винятку, див. далі)	5%	п. 173.1

Продовження ДОДАТКУ А

1	2	3
Дохід від продажу (обміну) протягом звітного року одного з об'єктів рухомого майна (легкового автомобіля, мотоцикла, мопеда,) не підлягає оподаткуванню (як виняток з попереднього)	не оподаткovується	п. 173.2
Дохід від продажу (обміну) протягом звітного року другого об'єкту рухомого майна (легкового автомобіля, мотоцикла, мопеда), підлягає оподаткуванню	5%	п. 173.2
Дохід від продажу (обміну) протягом звітного року третього (та наступних) об'єкту рухомого майна (легкового автомобіля, мотоцикла, мопеда), підлягає оподаткуванню	18%	п. 173.2
Спадщина		
Вартість власності, що успадковується членами сім'ї спадкодавця першого та другого ступенів споріднення	0%	п. 174.2.1
Вартість власності, зазначеної в пп. «а», «б», «г» п. 74.1 ПКУ, що успадковується особою, яка є інвалідом I групи або має статус дитини-сироти або дитини, позбавленої батьківського піклування а також вартість власності, зазначеної в пп. «а», «б» п.174.1 ПКУ, що успадковується дитиною-інвалідом	0%	п. 174.2.1
Грошові заощадження, поміщені до 02.01.1992 р. в установи Ощадбанку СРСР та державного страхування СРСР, що діяли на території України, або у державні цінні папери, та грошові заощадження громадян України, поміщені в установи Ощадбанку України та колишнього Укрдержстраху протягом 1992-1994 років, погашення яких не відбулося	0%	п. 174.2.1
Вартість будь-якого об’єкта спадщини, отриманого у спадщину спадкоємцями, що не є членами сім'ї спадкодавця першого ступеня споріднення	5%	п.174.2.2
Спадщина, отримана будь-яким спадкоємцем від спадкодавця-нерезидента, та будь-який об'єкт спадщини, що успадковується спадкоємцем-нерезидентом	18%	п.174.2.3
Доходи нерезидентів та іноземні доходи		
Доходи з джерелом їх походження в Україні, що нараховуються або виплачуються на користь нерезидентів	за ставками, визначеними для резидентів	п. 170.10.1
Іноземні доходи	18%	п. 170.11.1

ДОДАТОК Б

Таблиця Б.1 – Програми бухгалтерського обліку українських розробників

Програмне забезпечення	Розробник	Функціонал програмного забезпечення
1	2	3
MASTER: Бухгалтерія	IT-Enterprise https://masterbuh.com/	Платформа «Master» має багато рішень, які діляться на базові та індивідуальні. До базових продуктів, крім зазначеної «Бухгалтерії», належать «Зарплата і кадри», «Бюджетні установи» та «Документообіг. Обмін та облік». До індивідуальних рішень відносяться «Документообіг Комплекс», «Освіта», «ЖКГ», «Військові частини», «Медицина», «Реєстр територіальної громади», «Елеватор», «Агро». Типовий програмний продукт для бухгалтерського та податкового обліку для підприємств малого та середнього бізнесу Master:Бухгалтерія має повний функціонал всіх ділянок обліку: банк і каса; купівлі та продаж; склад; виробництво; основні засоби та нематеріальні активи; податковий облік; кадри; зарплата; звітність; довідники: організації, договори, товари, продукти, послуги, цінник, план рахунків.
Bookkeeper	ТОВ БУККІПЕР САЛС, https://bookkeeper.kiev.ua/	Сервіс BookKeeper SaaS являє собою рішення автоматизації бухгалтерського обліку на сучасній програмній платформі A2v10. Платформа A2v10 призначена для створення фактично будь-яких бізнес-застосунків (ERP, CRM, BPM тощо) як з web-інтерфейсом, так і в десктопних варіантах. Технічні та архітектурні рішення платформи A2v10 здатні суттєво мінімізувати витрати на розміщення та обслуговування застосунків як в хмарному середовищі, так і на обладнанні замовника. В сервісі для ведення бухгалтерії, реалізований функціонал для вирішення актуальних завдань малого та середнього бізнесу, а також некомерційних підприємств. Кожен користувач може самостійно складати необхідні звіти та розрахунки, вести оперативний облік торгівлі, сформувати регламентовані звіти та здати електронну звітність. Доступні операції обліку: продажі та придбання, запаси та виробництво, каса та банк, розрахунки по зарплаті та за договорами ЦПХ, необоротні активи, ЗЕД. Передбачена можливість ведення обліку декількох юридичних осіб в одній базі бухгалтерської програми. Працівникам можна налаштувати власний набір прав доступу до елементів та документів бази. Це, а також багато інших інструментів дозволяють користувачам самостійно вести бухгалтерію без професійних знань в сферах обліку та IT.

Продовження ДОДАТКУ Б

1	2	3
Вправно	Codejig, https://www.codejig.com/uk/erp/	Програма є простою, функціональною та легко адаптується під потреби бізнесу. Відкритий програмний код забезпечує прозорість системи, а унікальна технологія дозволяє гнучко змінювати властивості всіх компонентів. Система базується на власній Low-Code платформі, в основі якої використано концепцію програмування блоками, що забезпечує баланс між вміннями та потребами професійних девелоперів, IT персоналу та бізнес-користувачів. Облік та звітність у «Вправно» ведеться згідно НП(С)БО. Оскільки наразі НП(С)БО гармонізований з МСФЗ, то потенційно «Вправно» може бути використаний також організаціями, що ведуть облік згідно МСФЗ з застереженням, що наразі програма не підтримує формування і подання фінансової звітності в форматі iXBRL. За правильного ведення обліку регламентована звітність формується автоматично і може бути підписана КЕП/ЕЦП та надіслана в ДПСУ безпосередньо з програми без використання стороннього програмного забезпечення.
Dilovod	Dilovod, chttps://dilovod.ua/	Dilovod це сучасна онлайн-бухгалтерія з електронною звітністю для всіх систем оподаткування. Основні можливості програми: облік грошових коштів, облік замовлень, облік товару, облік продажів, облік закупівель, облік доходів і витрат, облік виробництва, облік заробітної плати та кадрів тощо. В програмі реалізоване як формування, так і подання бухгалтерської звітності. Можна вести облік декількох підприємств в одній базі. Номенклатура, контрагенти, статті доходів і витрат при цьому будуть спільними. Звітність формуватиметься за кожним підприємством або консолідовано. Якщо ж підприємства не пов'язані діяльністю один з одним, можна вести облік в різних базах під одним обліковим записом. Це дозволить не плутатися в журналах документів і звітах, так як бази не будуть пов'язані між собою. Оновлюється програма автоматично і безкоштовно. Можна завантажити з інших бухгалтерських програм в Dilovod довідники, залишки і документи завдяки широкому функціоналу з експорту даних з Excel.
A5.ERP	A5 Solutions https://a5erp.solutions/	Система створена на основі платформи UnityBase. Це вітчизняна платформа для швидкого створення високопродуктивних web-орієнтованих корпоративних систем. Повний цикл розробки від опису моделі предметної області до автоматичної генерації інтерфейсу користувача.

Продовження ДОДАТКУ Б

1	2	3
		Платформа дозволяє створювати програмні продукти будь-якого рівня складності. В A5.ERP реалізовано: облік кількох організацій в одній системі, підтримка двох і більше планів рахунків, необмежену кількість аналітик, кількісний, валютний та податковий облік, багаторівневий аналіз фінансових та облікових даних, формування фінансової та іншої регламентованої звітності. Є галузеві рішення для державного сектору, освіти і медицини.
Дебет Плюс	Дебет Плюс, https://debet.com.ua/	Компанія розробник орієнтована на наданні повного циклу послуг з автоматизації бухгалтерського обліку: розробка – впровадження та налаштування – супровід клієнтів. Програмний комплекс «Дебет Плюс» має модульну структуру, що дає можливість замовнику підібрати оптимальний комплект поставки з функціональністю, що відповідає потребам підприємства. Програма складається з декількох підсистем, що доповнюють одна одну: адміністратор комплексу, ведення бухгалтерського балансу, облік банківських операцій, облік касових операцій, облік ТМЦ, облік заробітної плати, облік основних засобів. Готові галузеві рішення наступні: бюджетна бухгалтерія, заклади охорони здоров'я, облік у сільському господарстві, автоматизація виробництва й переробки, елеватор, ЖКГ (водоканал, ЖЕК, ОСББ), хлібозавод (пекарня), електропостачання, газопостачання.
Універсал (версії 7 та 9)	SoftPro, https://softpro-global.ua/	Програмний продукт «Універсал» є найвідомішою вітчизняною бухгалтерською програми. Існує три конфігурації Універсалу 7: • Універсал 7 ERP – комплексна система управління ресурсами підприємства, орієнтована на середні і великі підприємства. • Універсал 7 MBE – оптимальне співвідношення ціна / продуктивність для середнього бізнесу. • Універсал 7 SBE – легке програмне рішення, що забезпечує все необхідне для ведення обліку на невеликому підприємстві. • Універсал 7 має і галузеві рішення в харчовій промисловості, дистрибуції, страхуванні, поліграфії, виробництві комбікормів, тваринництві. Нещодавно випущено нову версію програми Універсал 9, яка, позиціонується як «хмарна ERP». Нова версія увібрала в себе всі сучасні технології обробки великих обсягів даних, інтерфейсу користувача, архітектурних рішень.

Продовження ДОДАТКУ Б

1	2	3
		Є готова пропозиція для малих підприємств (до 10 користувачів) Універсал 9 Small business edition (SBE), що працює на хмарній платформі Універсал 9 і адаптована для вимог малого бізнесу.
ISpro	Інтелект-Сервіс https://ispro.ua/	Система має модульну архітектуру, що дозволяє швидко адаптувати її під необхідний функціонал та інтегрувати з іншими системами. Можливості підсистеми бухгалтерського обліку: мультивалютність; ведення багаторівневого аналітичного обліку; підтримка необмеженої кількості планів рахунків; аналіз проводок за первинними документами і різними планами рахунків; формування внутрішньої та зовнішньої (регламентованої) звітності; експорт документів та звітів в програму «M.E.Doc»; формування податкових накладних, у т.ч. з урахуванням першої події.
Облік SAAS	ТОВ «Інститут Прикладних Систем і Технологій» https://oblik.ua/uk	Функціонал має стандартну, корпоративну і галузеву конфігурації. Стандартна конфігурація має набір типових документів і регламентовану звітність. Корпоративна конфігурація підтримує додаткові можливості автоматизації унікальних бізнес-процесів. Галузеві конфігурації – це «Облік в ЖКГ та ОСББ онлайн», «Конфігурація бюджетна» та «Комерційна нерухомість». У кожній з конфігурацій присутній модуль «Бухгалтерія». Функціональність модулю включає в себе введення залишків, реєстрацію проводок, звірку взаєморозрахунків, облік курсових різниць, закриття доходів і витрат та визначення фінансового результату. В системі
		наявні регламентні та бухгалтерські звіти, кадровий облік та зарплата. Реалізовано облік активів, банківських і касових операцій, виробництво і склад, торгівля.
АБ ОФІС (версія 4.1.)	АБ Система, https://ab.biz.ua/.	Програма в своїй основі має конфігурації – типову, однокористувацьку базову та конфігурацію «Щасливий підприємець». До типової конфігурації можна інтегрувати додаткові та профільні модулі. Існують також комплексні конфігурації: «Бухгалтер+», «Аптека», «Їдальня», «Супермаркет», «Прокат». Можливості типової конфігурації: придбання, реалізація товарів та послуг; складський облік; облік банківських та касових операцій; облік ПДВ; базовий бухгалтерський облік (журнал типових проведень та формування проведень на основі створених документів; закриття місяця; звіти: оборотно-сальдова відомість, баланс).

ДОДАТОК В

Анкета оцінки важливості робіт

Шановні колеги!

На підприємстві проводиться робота з реформування та оптимізації системи оплати праці. Для задоволення інтересів працівників та особливості їх діяльності, ми проводимо опитування та аналіз посадових обов'язків. Просимо Вас заповнити анкету, яка допоможе в створенні справедливої та ефективної оплати праці.

Прізвище, ім'я, по батькові_____
_____

Відділ_____

Посада_____
_____

Ваш безпосередній керівник_____
_____

Чи є у вас підлеглі? Їх посади _____
_____
_____
_____

Як Ви уявляєте основну мету Вашої роботи?_____
_____

1. ***Основні обов'язки***

№	Види робіт	Важливість роботи (оцінка по 5-ти бальній шкалі)	Частка витрачаємого часу (умовно,в відсотках)

Основні результати Вашої роботи?_____
_____
_____

Як оцінюються результати Вашої работи? Що є показником результативності?_____
_____
_____

2. ***Планування та контроль виконання роботи***

Чи існують плани робіт? Хто планує роботу? _____
_____
_____

Продовження ДОДАТКУ В

Як контролюється виконання планів робіт? _____
_____
_____

Які форми звітності Ви ведете? _____
_____

Чи покладена на Вас відповідальність за виконану роботу?____
_____
_____

Які покарання в разі невиконання робіт у строк або у разі допущення помилок та порушень?
_____
_____
_____
_____

3. Комунікація і взаємозв'язок

Яку інформацію (документи, звіти) Ви надаєте іншим співробітникам (відділам)?

Відділ	Інформація

Яку інформацію (документи, звіти) Ви отримуєте від інших співробітників (відділів)?

Відділ	Інформація

4. Вимоги до співробітника на цій посаді?

Освіта_____
_____

Необхідний на цій посаді досвід роботи? _____
_____

Які знання та здібності необхідні для цієї посади?_____
_____

ДОДАТОК Д

Фактори оцінки посад

Фактор оцінки	Рівень відповідності факторів оцінки					
	A (5 балів)	B (10 балів)	C (15 балів)	D (20 балів)	E (25 балів)	F (30 балів)
Управління працівниками	Немає підлеглих, немає необхідності управляти працівниками	Немає прямих підлеглих, координація роботи в рамках поставленої цілі	Координація дій групи 2-3осіб	Управління групою регулярного функціонування	Управління підрозділами: лідерство, постановка задач, контроль, стимулювання праці. Як вертикальна, так і горизонтальна влада	Керує групою підрозділів. Вертикальна влада
Відповідальність	Відповідає тільки за свою роботу	Відповідає за фінансові результати окремих своїх дій	Відповідає за фінансові регулярних дій в рамках функціональних обов'язків	Виробляє рішення, які призводять до фінансових результатів	Повністю відповідає за фінансові результати роботи підрозділу, за матеріальні цінності та ін.	Повністю відповідає за фінансові результати цілого направлення робіт
Самостійність в роботі	Немає необхідності в прийнятті самостійних рішень	Приймає рішення під керівництвом вище посадової особи	Самостійно планує та організовує роботу на базі поставлених цілей	Самостійно розробляє методи та засоби досягнення цілей	Повний самоконтроль	Розробляє загальну політику дій групи підрозділів
Досвід роботи	Не потрібний	Потрібний, але не обов'язково в цій галузі	Спеціальний досвід роботи (1-2 роки)	Великий досвід (від 3 років)	Досвід роботи в даній галузі і суміжних з нею	Необхідний великий досвід управління працівниками
Рівень спеціальних знань (кваліфікація)	Середня або незакінчена вища освіта	Вища освіта, не обов'язково професійного спрямування	Бажано вища професійна освіта	Обов'язково вища професійна освіта	Обов'язково вища професійна освіта. Наявність наукового ступеня	Обов'язково вища професійна освіта. Додатково управління організацією та людьми
Рівень контактів	Практично немає контактів з клієнтами та зовнішніми організаціями	Періодичні контакти з клієнтами та іншими організаціями під керівництвом	Регулярні внутрішні та зовнішні контакти	Постійні контакти з керівниками середнього рівня зовнішньої організації	Зовнішні контакти з високим посадовим рівнем, необхідність у переговорах	Зовнішні контакти з високим посадовим рівнем, необхідність у переговорах з крупними та уважнішими клієнтами
Складність роботи	Одноманітна робота	Робота різноманітного характеру, в якій непотрібно багато зусиль	Різноманітна робота з використанням елементів аналізу, логічних розсудів	Детальний аналіз, вибір способів вирішення проблем	Робота пов'язана з теоретичними підходами до пошуку та системного аналізу інформації	Робота пов'язана зі стратегічним веденням робіт
Ціна помилки	Помилки впливають на роботу інших працівників групи	Помилки впливають на роботу інших працівників підрозділу	Помилки можуть призвести до фінансових втрат у підрозділі	Помилки можуть призвести до великих фінансових втрат у підрозділі	Помилки можуть призвести до великих фінансових втрат у своєму та суміжному підрозділу	Помилки можуть призвести до фінансових втрат у всій компанії

ДОДАТОК Е

Пропонована таблиця грейдів для ТОВ «БРАМА»

Посади працівників	Заробітна плата за грейдом	Бали, які набрала професія	Грейд	Діапазон балів
Оператор	17 147	248	1	190-268
Вантажник	10 000	267	1	
Комірник	10 342	190	1	
Старший комірник	22 386	206	1	
Фахівець з обліку транспортних документів	22 003	254	1	
Диспетчер	16 770	285	2	269-347
Водій автотранспортних засобів	23 693	289	2	
Водій навантажувача	25 974	345	2	
Приймальник - здавальник	14 573	304	2	
Водій – експедитор	20 670	270	2	
Старший диспетчер	18 987	309	2	
Помічник машиніста тепловоза	21 879	321	2	
Аккумуляторник	26 000	339	2	
Слюсар – ремонтник	20 150	347		
Бухгалтер з обліку заробітної плати	18 850	348	3	348-426
Майстер з ремонту	29 250	372	3	
Бухгалтер з обліку покупців та постачальників	17 453	373	3	
Бухгалтер з обліку матеріалів	19 435	373	3	
Майстер з транспорту	13 390	390	3	
Бухгалтер з обліку банківських операцій	20 735	419	3	
Менеджер складського господарства	19 170	425	3	
Машиніст тепловозу	29 374	428	4	427-504
Табельник	31 785	434	4	
Фахівець з документообігу	24 540	458	4	
Бухгалтер (реали з осн. пр-во реєстр)	24 700	464	4	
Бухгалтер з обліку готової продукції та реалізації	23 335	489	4	
Бухгалтер з обліку ОЗ	19 630	500	4	
Менеджер із забезпечення транспорту	27 900	503	4	
Майстер	33 140	512	5	505-580
Менеджер з логістики та дистрибуції	38 450	536	5	
Старший майстер	38 230	572	5	
Фахівець з автоматичного керування складом	34 450	579	5	
Головний бухгалтер	43 450	580	5	

ДОДАТОК Ж

Пропонована таблиця грейдів відповідно існуючого ринку праці для ТОВ «БРАМА»

Посада	Середня заробітна плата за грейдом	Бали, які набрала професія	Грейд	Діапазон балів	На ринку
1	2	3	4	5	6
Оператор	17 147	248	1	190-268	16 000 – 19 000
Вантажник	10 000	267	1		9 500 – 12 000
Комірник	10 342	190	1		10 000 – 13 000
Старший комірник	22 386	206	1		20 000 – 25 000
Фахівець з обліку транспортних документів	22 003	254	1		21 000 – 26 000
Диспетчер	16 770	285	2	269-347	15 000 – 18 500
Водій автотранспортних засобів	23 693	289	2		22 000 – 27 000
Водій навантажувача	25 974	345	2		24 000 – 30 000
Приймальник-здавальник	14 573	304	2		14 000 – 17 000
Водій-експедитор	20 670	270	2		19 000 – 24 000
Старший диспетчер	18 987	309	2		17 000 – 21 000
Помічник машиніста тепловоза	21 879	321	2		20 000 – 25 000
Аккумуляторник	26 000	339	2		25 000 – 30 000
Слюсар-ремонтник	20 150	347	2		18 500 – 22 500
Бухгалтер з обліку заробітної плати	18 850	348	3	348-426	17 500 – 22 000
Майстер з ремонту	29 250	372	3		27 000 – 33 000
Бухгалтер з обліку покупців та постачальників	17 453	373	3		17 000 – 21 000
Бухгалтер з обліку матеріалів	19 435	373	3		18 000 – 22 500
Майстер з транспорту	13 390	390	3		12 500 – 16 000
Бухгалтер з обліку банківських операцій	20 735	419	3		19 000 – 23 500
Менеджер складського господарства	19 170	425	3		18 000 – 22 000
Машиніст тепловозу	29 374	428	4	427-504	28 000 – 34 000
Табельник	31 785	434	4		30 000 – 36 000
Фахівець з документообігу	24 540	458	4		23 000 – 28 000
Бухгалтер (реали з осн. пр-во реєстр)	24 700	464	4		23 500 – 28 500
Бухгалтер з обліку готової продукції та реалізації	23 335	489	4		22 000 – 27 000

Продовження ДОДАТКУ Ж

1	2	3	4	5	6
Бухгалтер з обліку основних засобів	19 630	500	4		18 500 – 23 000
Менеджер із забезпечення транспорту	27 900	503	4		26 000 – 32 000
Майстер	33 140	512	5	505-580	31 000 – 38 000
Менеджер з логістики та дистрибуції	38 450	536	5		36 000 – 42 000
Старший майстер	38 230	572	5		36 000 – 41 500
Фахівець з автоматичного керування складом	34 450	579	5		32 000 – 38 500
Головний бухгалтер	43 450	580	5		41 000 – 47 000