

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА**

**Облік та контроль розрахунків з оплати праці та шляхи їх
вдосконалення**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти “магістр”

Виконав: студентка 2 курсу 12-231М групи
Спеціальності 071 Облік і оподаткування
Освітньо-професійної (наукової)
програми "Облік і оподаткування"
Досенко Валерія Андріївна

Керівник викладач Косякова Т.О.

Рецензент д.е.н., професор Соловйов А.І.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	7
1.1 Економічна сутність, функції, види, форми оплати праці та її нормативно-правове регулювання.....	7
1.2. Загальнообов’язкове державне соціальне страхування та утримання при розрахунку заробітної плати.....	17
1.3. Облік розрахунків з оплати праці згідно МСФЗ.....	22
РОЗДІЛ.2.ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат».....	25
2.1 Загальна характеристика досліджуваного підприємства...	25
2.2 Аналіз фінансового стану та ефективності використання трудових ресурсів підприємства.....	28
2.3 Особливості організації первинного, синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.....	48
РОЗДІЛ 3.МЕТОДИКА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	54
3.1 Мета, завдання, і джерела інформації контролю розрахунків з оплати праці.....	54

3.2 Напрями удосконалення діючої системи внутрішнього контролю на ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат».....	65
ВИСНОВКИ.....	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	72
ДОДАТКИ.....	83

ВСТУП

Актуальність теми. В рамках сучасної політики, яка спрямована на ефективність функціонування, розвиток суб'єктів господарювання, створення відповідних індивідуальних і колективних стимулів, основним з яких є оплата праці різних категорій персоналу. Заробітна плата є у результатах своєї праці, а саме це впливає на збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення та модернізації асортименту.

Однією із складових вартості готової продукції є витрати на оплату праці. Головним джерелом доходів населення є заробітна плата, саме вона формує визначальний фактор соціальної справедливості в суспільстві та можливість платоспроможності, що у свою чергу, впливає на економічну активність.

Одним з найголовніших напрямків діяльності бухгалтерії будь-якої організації є облік праці та заробітної плати робітників підприємства, що потребує оперативних і точних даних, у яких відображаються зміни чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників, виробничих витрат. Цей напрямок в бухгалтерії вважається найбільш трудомістким та відповідальним, саме тому займає одне з головних місць у системі обліку на підприємстві.

Актуальність теми зумовлена тим, що розділ обліку ведеться на будь-якому підприємстві в обов'язковому порядку. Саме проблему обліку заробітної плати багато авторів ставить на одне з головних місць серед інших аспектів облікової системи.

Кожен бухгалтер має знати основи законодавства про працю, заповнення первинних документів про відпрацьований час, контролювати правильність застосування затверджених тарифних ставок та посадових окладів, виро знаходиться в центрі уваги різних зацікавлених сторін ,а саме власників,,найманих працівників, податкових органівдержавних структур, профспілок. Аналітичний огляд наукових досліджень свідчить, про те що, питання аналізу та контролю розрахунків з оплати праці,удосконалення обліку, постійно привертають увагу науковців. Так, серед наукового доробку з цього питання можна виділити праці таких науковців як: Белінська О.В., Євдокимов В.В., Безтелесна Л., Борецька Н.П., Лужеренко М.М., Крамаровський Л.М.тощо. В той же час багато важливих проблем та питань в сфері економіки та бухгалтерії залишаються по за увагою науковців.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження даної роботи є вивчення господарської діяльності з питання оплати праці на прикладі ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат», оцінка ефективності обліку та контролю оплати праці, напрямки підвищення,а також визначення рекомендацій з метою подальшого покращення контролю на підприємстві та функціонування бухгалтерського обліку.

Відповідно до мети, основними завданнями дослідження є:

-вивчення поняття заробітної плати, видів та форм оплати праці, функцій;

-обґрунтування стану нормативно-правового забезпечення обліку та контролю розрахунків з оплати праці;

-аналіз фінансових показників роботи підприємства, як загалом, та у розрізі оплати праці на підставі фінансової звітності підприємства, що розглядається

-визначення методики обліку розрахунків з оплати праці на досліджуваному підприємстві;

-оцінка системи контролю розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» та визначення особливостей функціонування;

-розробка рекомендацій що до удосконалення внутрішнього контролю розрахунків та методики обліку з оплати праці на досліджуваному підприємстві.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження дипломної роботи є діюча система обліку, контролю та аналізу економічної діяльності ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, а також методичних та організаційних питань, пов'язаних з аналізом обліком та контролем розрахунків з оплати праці на ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» з метою розробки шляхів удосконалення його управління.

Методи дослідження. У процесі написання дипломної роботи були застосовані наступні методи дослідження: соціологічний, вивчення офіційних наукових та бібліографічних джерел; порівняльно-правовий бухгалтерського обліку оплати праці; системно-структурний, при аналізі методологічних і організаційних підходів до відображення витрат на оплату праці; елементи, методу бухгалтерського обліку; статистичний, при зборі та аналізі даних; прийоми економіко-математичного моделювання.

Інформаційною базою дослідження є міжнародні стандарти, законодавчі акти України з бухгалтерського та податкового обліку, аудиту, митних питань, матеріали періодичних видань, документи та звітність підприємства ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат».

Дипломна робота містить три розділи. В розділах висвітлюються теоретичні поняття обліку розрахунків з оплати праці та особливості бухгалтерського обліку у системі обробки даних на досліджуваному підприємстві; особливості організації контролю, аналізу, а також висновки та пропозиції, список використаних джерел і додатки

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Економічна сутність, функції, види, форми оплати праці та її нормативно-правове регулювання

Позиції дослідників щодо визначення поняття «винагорода за працю» є не однозначною. Одні вважають заробітну плату формою винагороди за працю, інші, навпаки, визначають її як сукупність винагород, треті сприймають обидва поняття однозначно. З позиції розподілу заробітна плата – це основна частина коштів, що направляються на споживання, що є часткою доходу (чиста продукція), що залежить від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості праці, що затрачена та реального трудового внеску кожного і розміру вкладеного капіталу.

Згідно МСБО 19, який регламентує правила обліку та розкриття інформації про розрахунки з працівниками, компанії зобов'язані «визнавати винагороду працівників у грошовій та негрошовій формах при наданні ними своїх послуг: заробітну плату, внески на соціальне страхування, щорічну оплачувану відпустку, допомогу по хворобі, участь у прибутках та премії, медичне обслуговування, забезпечення житлом тощо. Стандарт визначає заробітну плату як елемент винагороди зайнятих в даний час співробітників» [11].

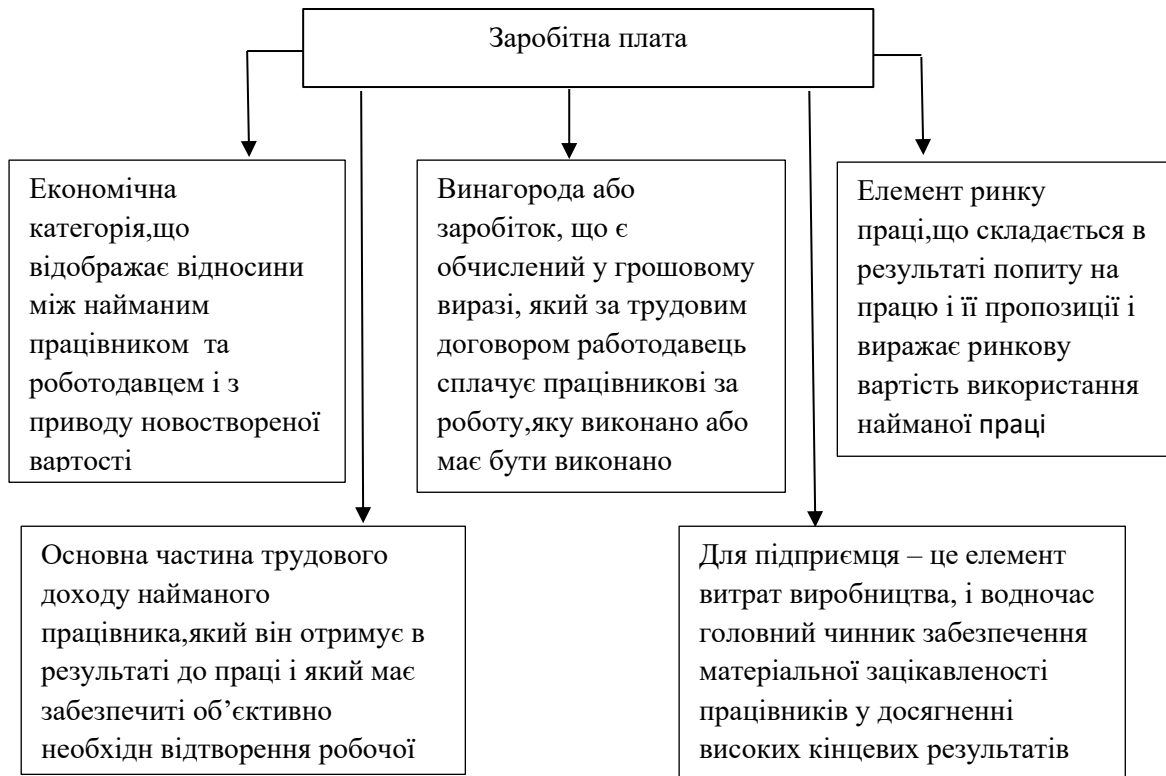


Рис.1.1.Трактування поняття заробітна плата.

Оплата праці як система відносин між роботодавцем та працівником характеризується багатьма елементами. Одним з перших елементів трудових відносин, що виникають з угоди між працівником і роботодавцем при виконанні працівником трудової функції тобто роботи за певну плату. Також не менш важливий аспект відносин у системі оплати праці є організаційний, який характеризує міру праці і її оплати, що знаходяться в межах і понад норм праці, що визначає форми, умови винагороди, порядок її нарахування та виплат винагороди.

Правові відносини з оплати праці гарантують отримання заробітної плати та додаткових виплат відповідно до державних гарантій та укладених трудових договорів. Соціально-економічні відносини формують інтерес працівника, який є заснований на зацікавленості працівників у отриманні роботи та оптимізації витрат на заробітну плату.

Таким чином, «система оплати праці – це сукупність зобов’язань і гарантій, трудових, організаційних, правових, фінансових, соціально-економічних, етичних відносин між працівниками і роботодавцем з приводу винагороди персоналу організації» [31].

Головними відмінностями форм оплати праці є показники, що застосовують для оцінки праці при визначенні заробітної плати. Почасову форму оплати праці застосовують тоді, коли підраховують кількість відпрацьованого часу. Якщо вимірником результатів праці є не кількість відпрацьованого часу, а кількість виготовленої продукції, наданих послуг, виконаних робіт, то застосовується відрядна форма оплати праці.

До таких умов, що визначають доцільність застосування відрядної форми оплати праці, є:

— необхідність стимулювання до збільшення виробітку продукції та мінімізація чисельності працівників за рахунок інтенсифікації їх праці;

— можливість застосування технічно обґрунтованих норм;

— наявність у працівників реальної можливості та бажання збільшувати виробіток над установлену норму за існуючих умов виробництва;

— відсутність негативного впливу цієї форми оплати праці на якість продукції, рівень дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, а також на раціональність використання матеріальних ресурсів.

«Мінімальна заробітна плата – розмір плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці. Розмір оплати праці може бути нижчим від установленої мінімальної заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції з браком, простою та інших причин» [4].

До мінімальної заробітної плати не включаються:

- доплати;
- надбавки;
- заохочувальні і компенсаційні виплати.

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установлення залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Форми і системи оплати праці встановлюються індивідуально підприємствами та організаціями у колективному договорі з дотриманням певних вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та регіональними угодами.

Якщо вище зазначені умови відсутні, тоді потрібно застосовувати почасову форму оплати праці, тобто все залежить від характеру роботи, а саме, де, ким та за яких умов виконувалась робота. Як правило, при простій повторюваній праці використовують відрядну форму оплати праці, а почасову — при складній інтелектуальній, творчій.

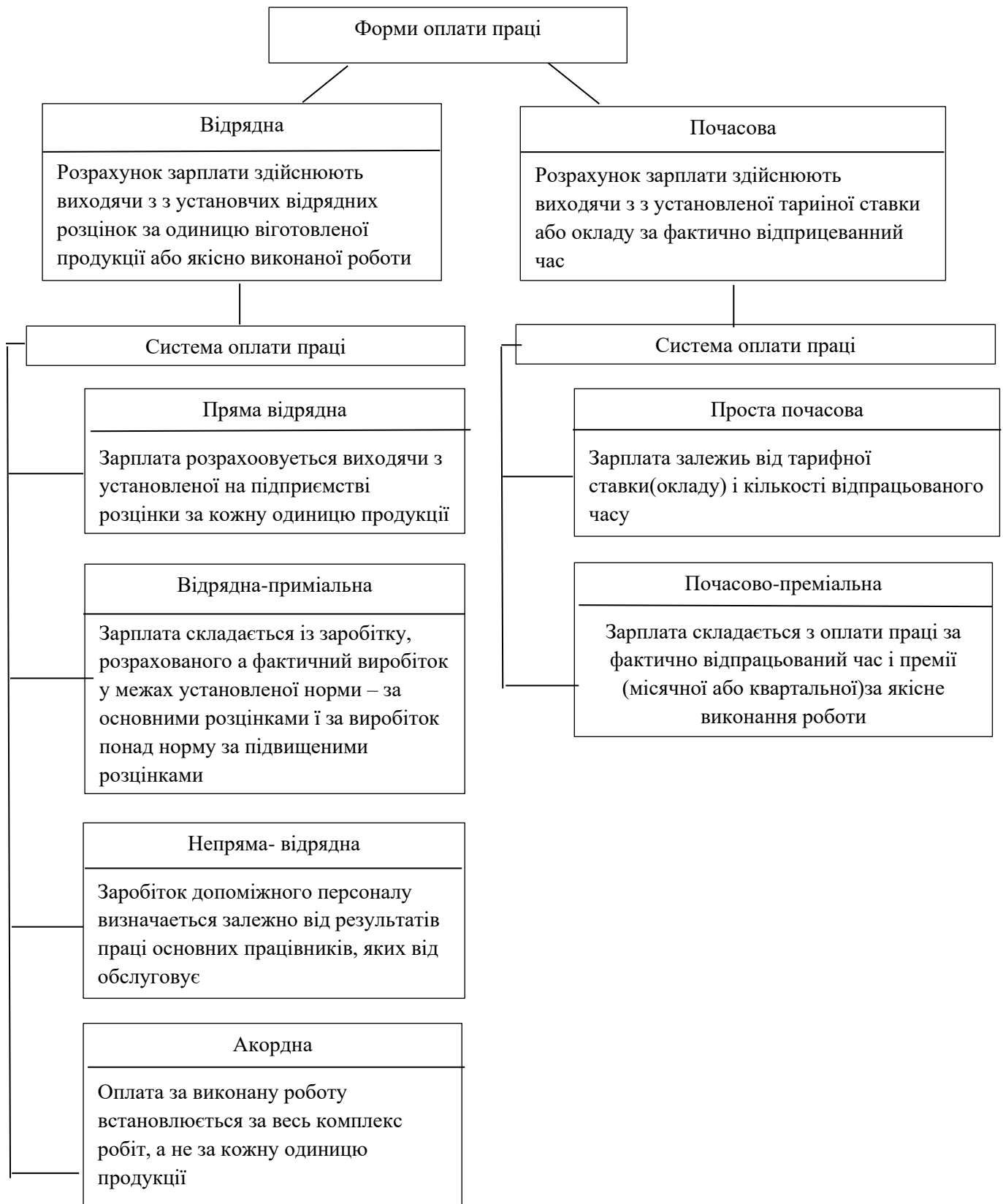


Рис.1.2.Форми оплати праці

Системи відрядної та почасової форм оплати праці можуть бути індивідуальними, колективними, бригадними, це залежить від показників, за якими розраховується заробітна плата. При індивідуальній системі заробіток працівника залежить від результатів його особистої праці, а при колективній — від результатів загальної колективної праці бригади (ланки).

«Згідно зі ст. 96 КЗпП основою організації оплати праці в Україні є тарифна система, що включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики»[7].

Безтарифна система набула меншого розповсюдження, при якій оплату праці працівника залежить від кінцевого результату роботи підприємства. У разі такої системи заробітна плата усіх працівників, що працюють на підприємстві є певною часткою у фонді оплати праці підрозділу або підприємства.

Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, форми та системи оплати праці встановлюють у локальному документі, погодженому з виборним органом первинної профспілкової організації .

Почасову форму оплати праці застосовують тоді, коли результати праці вимірюються кількістю відпрацьованого часу. Якщо основним критерієм ефективності виробництва на підприємстві є вимоги якості продукції, то доцільно застосовувати почасову оплату праці.

Проста почасова система (заробіток $Z_{\text{пп}}$ залежить від тарифної ставки C , що відповідає присвоєному працівникові тарифного розряду, та відпрацьованого ним часу Ч) :

$$Z_{\text{пп}} = C \cdot \text{Ч} \quad (1.1)$$

Погодинно-преміальна форма оплати праці, як правило застосовується з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників під час виконання праці. При цій системі поряд з виплатою ставки за одиницю роботи та досягнення певних якісних і кількісних показників працівнику нараховується надбавка до заробітної плати, іншими словами премія. Розмір премії устанавлюється частіше у відсотках до нарахованої заробітної плати.

Почасово – преміальна система (заробіток $Z_{\text{ппр}}$ залежить від тарифної ставки C , відпрацьованого часу Ч та премії за досягнення певних кількісних або якісних показників П):

$$Z_{\text{ппр}} = C \cdot \text{Ч} + \text{П} \quad (1.2)$$

Відрядна форма оплати праці застосовується при наявності кількісних показників роботи, які залежать від конкретного робітника, можливості точного обліку обсягу виконаних робіт, необхідності на конкретній виробничій ділянці стимулювати робітників в подальшому збільшенні виробітку продукції або обсягів виконаних робіт, можливості технічного нормування праці .

Проста відрядна система (відрядний заробіток $Z_{\text{в}}$ розраховується множенням кількості виробленої продукції K на її розцінку Ц) :

$$Z_{\text{в}} = K \cdot \text{Ц} \quad (1.3)$$

Організація оплати праці проводиться на основі:

- законодавчих та інших нормативних документів;
- генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих, генеральних угод;
- трудових договорів.

Згідно зі ст. 96 Кодексу законів про працю України «основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик» [7] (рис. 1.1).

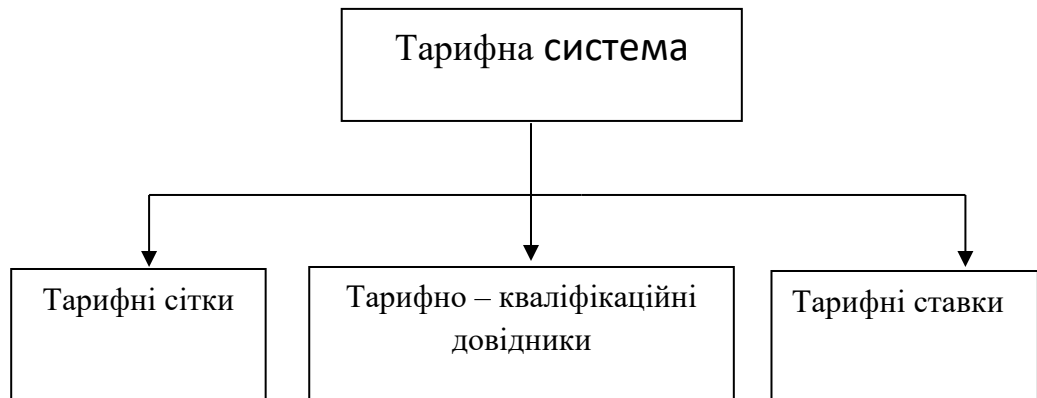


Рис 1.3 Схема побудови тарифної системи України

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці.

Як зазначалося вище тарифна система оплати праці включає:

а) тарифну сітку – коефіцієнти, які присвоюються робочим в залежності від кваліфікації;

б) тарифні ставки – суми, які нараховуються за певний проміжок часу (година, день) працівникам відповідної кваліфікації.

Тарифна система оплати праці допомагає у розподілі робіт в залежності від їх складності, робітників за кваліфікацією та відповідальності по розрядах тарифної сітки. Вона є основою формування розмірів заробітної плати.

«Тарифна сітка – це шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається складністю виробництва і робіт, що виконуються і обумовлюється в колективному договорі» [25].

«Тарифна ставка – це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу» [28].

Тарифна ставка робітника першого розряду обумовлюється в колективному договорі й залежить від фінансових можливостей підприємства і від умов оплати, встановлених галузевою та генеральною тарифними угодами. В будь-якому випадку вона не може бути меншою законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. На основі тарифної сітки і тарифної ставки робітника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду.

Як правило, складають схему посадових окладів. Вона є переліком посад і відповідних їм посадових окладів з нижньою та верхньою межею окладу за кожною посадою. За результатами атестації роботодавець має право змінювати посадові оклади працівникам у межах затверджених в установленому порядку мінімальних і максимальних розмірів окладів за відповідною посадою. Установлені посадові оклади відображають у штатному розписі підприємства.

«Госпрозрахункові підприємства самостійно встановлюють тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними» [12].

Для цілей планування та регулювання витрат підприємства на оплату праці, а також для правильного оподаткування заробітної плати та складання звітності необхідно розуміти, які виплати входять до фонду оплати праці.

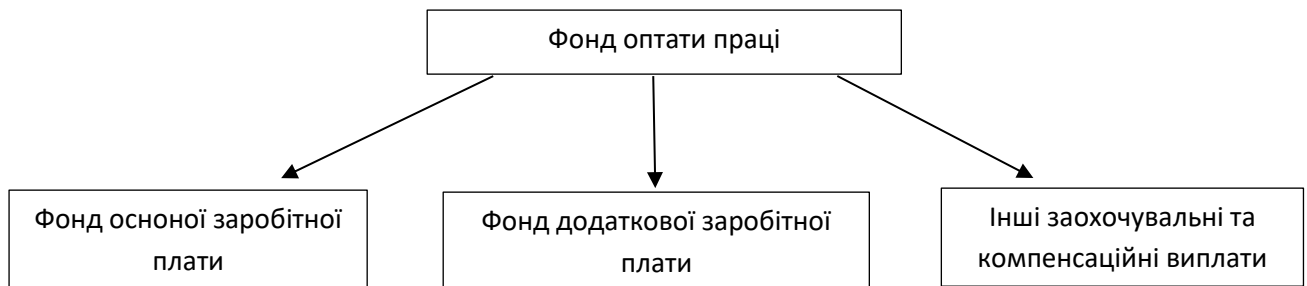


Рис.1.4.Складові фонду оплати праці

«Основна заробітна плата — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці: норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок та відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців» [73]

«Додаткова заробітна плата — це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, винахідливість та за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій» [7] (ч. 2 ст. 2 Закону про оплату праці, п. 2.2 Інструкції № 5).

«Інші заохочувальні та компенсаційні виплати — це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, виплати в межах грантів, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені норми» [5] (ч. 3 ст. 2 Закону про оплату праці, п. 2.3 Інструкції № 5).

1.2. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та утримання при розрахунку заробітної плати

Питання, що до утримань і відрахувань із заробітної плати на сам перед стосується платника, одержувача і виконавця-бухгалтера, що служить їхнім інтересам.

Слід зазначити, що всі відрахування із доходів та заробітної плати, які нараховують працівникам підприємств, умовно можна розділити на дві групи:

1. Загальнодержавні або обов'язкові податки і збори;
2. Інші утримання і відрахування.

Міністерством фінансів в Україні кона 2019 рік були встановлені мінімальна заробітня плата та прожитковий мінімум.

Мінімальна заробітна плата з 1 січня складає – 4173 гривні, а у погодинному розмірі – 25,13 гривні.

Таблиця.1.1

Прожитковий мінімум у 2019 році

Соціальні та демографічні групи населення	прожитковий мінімум, грн.		
	з 1 січня	з 1 липня	з 1 грудня
Працездатна особа	1921,00	2007,00	2102,00

*власна розробк автора

Загальнодержавні або обов'язкові податки та збори передбачені ст. 14 Закону № 77. До них, зокрема, відносяться: податок на доходи фізосіб, збір на обов'язкове соціальне страхування, збір на обов'язкове державне пенсійне страхування.

До обов'язкових податків і зборів та внесків, що утримуються із зарплати та інших доходів, нарахованих працівникам підприємств, відносяться:

- 1) прибутковий податок;
- 2) збори або внески до соціальних фондів.

Таблиця 1.2.

Мінімальний страховий внесок у 2019 році

Ставка ЄСВ	Розмір мінімального страхового внеску з розрахунку на місяць(1), грн.
22%	918,06
8,41%	350,95
5,5%	229,52
5,3%	221,17

*власна розробк автора

Згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 № 1105 (далі – Закон № 1105), право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності мають застраховані особи – громадяни України, із настанням страхового випадку в період роботи, зайняття підприємницькою та іншою діяльністю, якщо інше не передбачено законом.[5]

Таблиця 1.3.

Ставки ПДФО, ВЗ і ЄСВ для окремих видів доходів у 2019 році

Вид виплати	Звичайні працівники			Працівники-інваліди, юросіб і фізосіб-підприємців		
	нарахування	утримання		нарахування		утримання
	ЄСВ	ПДФО	ВЗ	ЄСВ	ПДФО	ВЗ
Зарплата	22 %	18 %	1,5 %	8,41 %	18 %	1,5 %
Лікарняні						
Декретні	22 %	-	-	8,41 %	-	-

*власна розробка автора

«Застрахованою особою – є фізична особа, яка відповідно до законодавства підлягає загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню і сплачує (сплачувала) та/або за яку сплачувався, у встановленому законом порядку, єдиний соціальний внесок» [9].

«Нарахування суми матеріального забезпечення по листках непрацездатності проводиться відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001 № 1266 (зі змінами та доповненнями)» [5].

Законодавством визначено, що сума допомоги по тимчасовій непрацездатності у розрахунку на місяць не повинна бути вищею за розмір максимальної величини бази нарахування єдиного внеску. З 01.01.2018 ця сума складає 15 мінімальних заробітних плат, тобто 55845.00грн=15x3723грн.

Сума допомоги по вагітності і пологах не має перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску та не повина бути меншою, за розмір мінімальної заробітної плати, якій є встановленим на час настання страхового випадку. У разі, якщо застрахована особа за прізних причин отримує заробітну плату менше мінімальної заробітної плати, то допомога нараховується дивлячись на встановлену мінімальною заробітної плати на момент настання страхового випадку.

При проведенні розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності необхідно враховувати суму заробітної плати або доходу за календарний місяць, з першого до останнього числа місяця, за винятком включеної до звіту до ДФС суми нарахованої за час відпустки, яка у розрахунковому періоді розподіляється пропорційно по місяця за які вона нарахована.

«Ідентично у розрахунковому періоді включається сума нарахувань особам, яким після звільнення з роботи нараховано заробітну плату (дохід) за відпрацьований час або згідно з рішенням суду – середню заробітну плату за вимушений прогул і визначається шляхом ділення заробітної плати (доходу), виплаченої за результатами роботи, на кількість місяців, за які вона нарахована» [5]. (ч. 2 ст. 7 Закону № 2464).

Досить по особливому проводиться розрахунок суми випла для оплати листків непрацездатності застрахованої особи, яка має страховий стаж на протязи 12 місяців, тобто сплачено ЄСВ не менше 6 місяців (ч. 4 ст. 19 Закону № 1105). У такому разі допомога:

- по ТН розраховується виходячи з нарахованої заробітної плати, з якої сплачуються страхові внески, але в розрахунку на місяць не вище за розмір мінімальної заробітної плати встановленої законом у місяці настання страхового випадку;

- по ВіП розраховується виходячи з нарахованої заробітної плати, з якої сплачуються страхові внески, але в розрахунку на місяць не вище двократного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом у місяці настання страхового випадку.

1.3. Облік розрахунків з оплати праці згідно МСФЗ

На будь-якому підприємстві провідне місце в системі бухгалтерського обліку займає облік заробітної плати та інших виплат працівникам. Прагнення України в європейський простір вимагає ведення принципово нового організаційно-економічного механізму оплати та регулювання праці, що має ґрунтуватися на сучасних міжнародних стандартах. Це обумовлює необхідність дослідження та оцінки ефективності роботи підприємств які досі дотримуються організації блокових процесів завітчизняною нормативною базою визначення основних напрямів можливого удосконалення і наближення до міжнародних стандартів.

В Україні розрахунки з оплати праці регламентуються національним Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», а також Міжнародним стандартом бухгалтерського обліку (IAS) 19 «Виплати працівникам».

Порівнюючи національні та міжнародні стандарти, змістовнішою можна вважати МСБО 19 «Виплати працівникам» потрібно відмітити, що є змістовнішим, ніж П(С)БО 26 «Виплати працівникам», має кращу структуру та обґрунтування усіх питань, що розглядаються.

«Відповідно до МСБО 19, виплати працівникам — це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками. Що стосується послуг працівника, то він може їх надавати протягом повного чи неповного робочого дня, на основі постійної, періодичної чи тимчасової зайнятості» [12].

Аналізуючи відмінності між МСБО 19 «Виплати працівникам» і П(С)БО 26 «Виплати працівникам», досить чітко виділяється розбіжність у категоріях виплат працівникам. З метою оцінки та відображення в обліку зобов'язань з оплати праці МСБО 19 «Виплати працівникам» розподіляє їх на чотири основні категорії:

- короткострокові виплати працівникам;
- виплати по закінченню трудової діяльності;
- інші довгострокові виплати працівникам;
- виплати при звільненні.

«Згідно з П(С)БО 26 визначається такий перелік виплат працівникам: поточні виплати, виплати при звільненні, виплати поза-кінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати. Виплати працівникам включають виплати, які надаються або працівникам, або їхнім утриманцям, та можуть бути надані у формі грошових виплат безпосередньо працівникам, їхнім дружинам, чоловікам, дітям чи іншим утриманцям або іншим особам (наприклад страховим компаніям)» [12].

«Крім того, згідно з МСБО 19, доскладу короткострокових виплат працівникам, крім заробітної плати, входять також внески на соціальне страхування. У системі обліку України, Інструкцією по застосуванню Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій передбачено окремі рахунки, які передбачають розмежування зобов'язань з виплат персоналу та соціальних відрахувань як окремих видів виплат» [12].

Відмінності між МСФЗ і національним П(С)БО зумовлені національними особливостями та несистемними спробами наближити вітчизняне законодавство до міжнародних норм. Це призводить до суттєвих розходжень між фінансовими звітами, складеними за міжнародними і національними стандартами, та в результаті унеможлиблює надійне співставлення показників українських підприємств з показниками їх іноземних конкурентів без трансформування їх фінансової звітності.

Чинне українське законодавство ґрунтується на МСФЗ, але не містить прямого перекладу відповідних стандартів МСФЗ. Одним з рішень, яке буде корисним для України в довгостроковому плані, буде повний перехід до системи обліку в Україні на МСФЗ.

На сьогоднішній день МСФЗ є ефективним засобом міжнародної інтеграції та частиною сталого економічного розвитку для України. При цьому однією з основних проблем залишається складність у розумінні та трактуванні практикуючими бухгалтерами положень міжнародних стандартів. Здійснення розрахунків з працівниками за положеннями міжнародного зразка призведе, у першу чергу, до поліпшення соціальної захищеності працюючих, а також до розвитку всієї системи виплат працівникам, підвищення конкурентоспроможності підприємства, налагодження зовнішньоекономічних зв'язків.

Порівнявши облікові механізми розрахунків з оплати праці відповідно до національних і міжнародних стандартів бухгалтерського обліку можна стверджувати, що на шляху до уніфікації обліку вітчизняні нормативні документи з бухгалтерського обліку потребують подальшого удосконалення та змін.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПрАТ «ХЕРСОНСЬКИЙ ХЛІБОКОМБІНАТ»

2.1. Загальна характеристика досліджуваного підприємства

Згідно рішення Регіонального відділення фонду Державного майна України по Херсонській області №1504 від 24 грудня 1996 року було утворене Відкрите акціонерне товариство «Херсонський хлібокомбінат», шляхом перетворення державного виробничо-торгівельного підприємства «Херсонхліб» відповідно до Закону України «Про особливості приватизації майна в агропромисловому комплексі», Закону України «Про приватизацію державного майна», Закону України «Про господарські товариства», Закону України «Про підприємства в Україні», інших законодавчих актів України. Статут Відкритого акціонерного товариства «Херсонський хлібокомбінат» 31.12.1996 року було зареєстровано у виконавчому комітеті Херсонської міської ради, номер запису 14991200000000781. В 2011 році Відкрите акціонерне товариство «Херсонський хлібокомбінат» було перейменоване у Публічне акціонерне товариство «Херсонський хлібокомбінат» у зв'язку із приведенням діяльності емітента у відповідність до Закону України «Про акціонерні товариства».

У вересні місяці 2016 року позачергові Загальні збори акціонерів, прийняли рішення про зміну типу акціонерного товариства з Публічного акціонерного товариства на Приватне акціонерне товариство та затвердили нове найменування – Приватне акціонерне товариство «Херсонський хлібокомбінат» та Статут викладений в новій редакції.

Метою діяльності ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» є його розвиток, втілення у виробництво досягнень науково-технічного прогресу, збільшення обсягів виробництва і зниження собівартості виробленої продукції, одержання прибутку на основі найбільш повного задоволення потреб суспільства та народного господарства в його продукції, роботах і послугах шляхом здійснення виробничої, комерційної, посередницької та іншої діяльності у відповідності і на умовах, визначених чинним законодавством та цим Статутом, та забезпечення на цій основі соціальних та економічних інтересів акціонерів та трудового колективу.

Основними напрямками діяльності ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» є виготовлення хлібобулочних виробів високої якості та різноманітного асортименту.

ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» здійснює звою діяльність відповідно до Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Закону України «Про акціонерні товариства» та інших Законів України і підзаконних актів. Організаційна структура управління ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» наведена на рис.1.1

До організаційної структури ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» входять два виробничо-промислові цехи, які очолюють виконавчі директори, транспортно-ремонтний відділ та відділ технічного обслуговування, що підпорядковані заступнику голови правління з інженерно-технічних питань. Також, на підприємстві діють відділ бухгалтерії та фінансово-економічний відділ, які очолюються головним бухгалтером та начальником фінансово-економічного відділу відповідно і підпорядковується заступнику голови правління з економіки та фінансів, юридичне бюро, що підпорядковане заступнику голови правління з юридичних питань.

Відділ матеріально-технічного обслуговування - у підпорядкуванні заступника голови правління з матеріально-технічного обслуговування, відділ маркетингу та продажів - у підпорядкуванні заступника голови правління з маркетингу та продажів, виробничо-технічні лабораторії - у підпорядкуванні заступника голови правління з якості, торговий відділ - у підпорядкуванні заступника голови правління з торгівлі, відділ кадрів та підготовки кадрів, відділ технічної підтримки, які очолюються начальниками відділів.

Філій та представництв ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» немає.

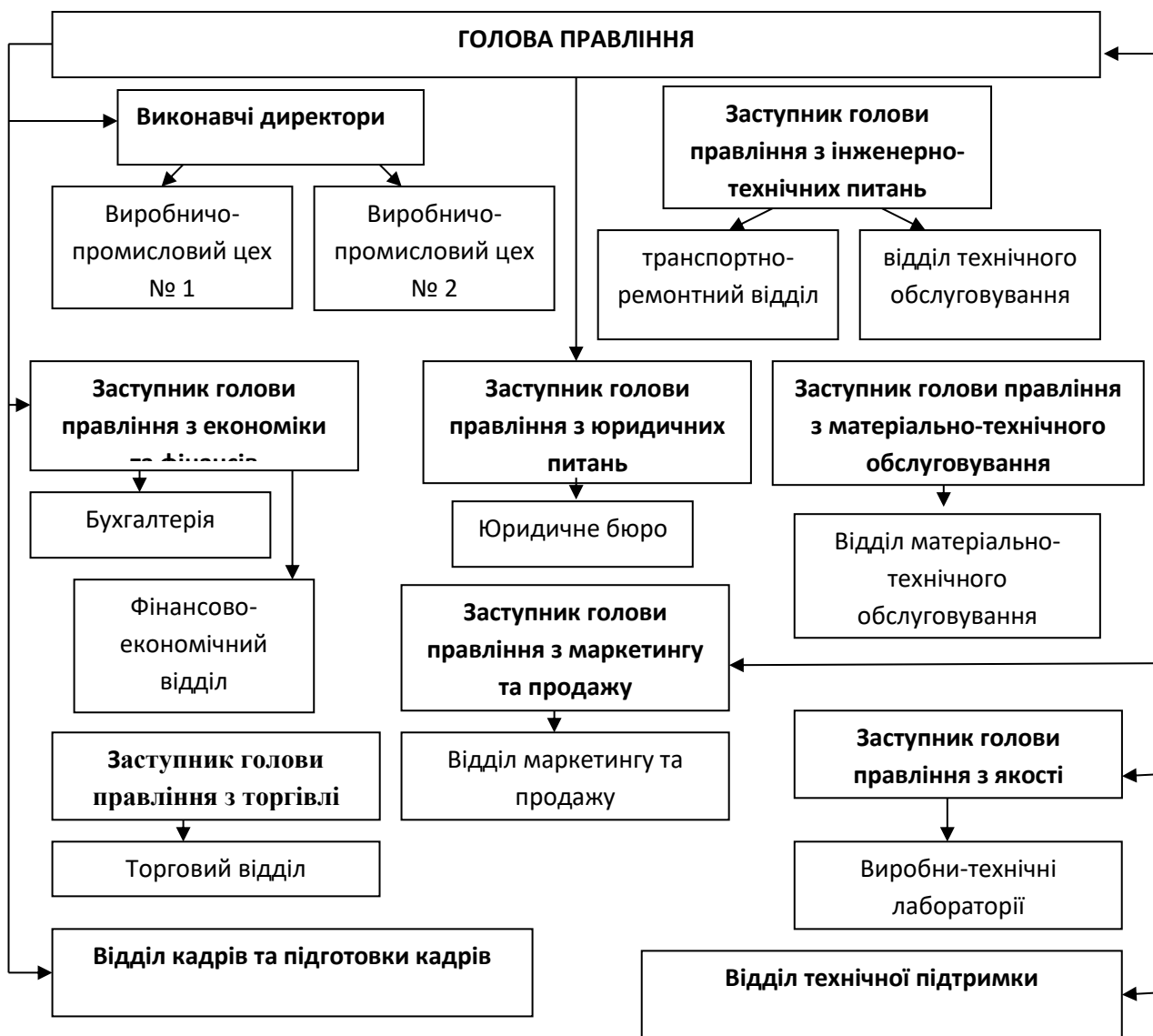


Рис. 2.1. Організаційна структура управління ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат»

За звітний період середньооблікова численність штатних працівників облікового складу склала 513 осіб. Середня кількість позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом склала 3 особи.

ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» в основному збуває виготовлену продукцію населенню через мережу власних фірмових магазинів на території Херсонської області, супермаркети та малі підприємства, також, на території Херсонської області і прилеглих областей.

2.2 Аналіз фінансового стану та ефективності використання трудових ресурсів підприємства

Аналіз фінансового стану ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» необхідно провести за допомогою таких груп показників, як фінансова стійкість, ліквідність, ділова активність та рентабельність.

Коефіцієнтний аналіз фінансової стійкості на підприємстві ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» передбачає розрахунок показників, що сприяють визначенню оцінки усіх джерел фінансування та встановленню співвідношення між ними: коефіцієнт фінансування, коефіцієнт автономії, коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами, коефіцієнт маневреності власного капіталу.

Коефіцієнт автономії або коефіцієнт фінансової незалежності - показує, яку частину у загальних вкладеннях у підприємство складає власний капітал. Він характеризує фінансову незалежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування його діяльності. Оптимальне значення більше 0,5. Розраховується як співвідношення власного капіталу підприємства до всіх фінансових ресурсів:

$$K_{\text{авт}} = \frac{\text{Власний капітал}}{\text{Пасив}} \quad (2.1)$$

$$K_{\text{авт}}^{2016} = 10562 / 35711 = 0,3$$

$$K_{\text{авт}}^{2017} = 12665 / 43249 = 0,29$$

$$K_{\text{авт}}^{2018} = 18415 / 48029 = 0,38$$

Коефіцієнт фінансування або коефіцієнт фінансової стабільності - індикатор фінансової стійкості, який відображує здатність компанії відповідати за своїми зобов'язаннями в середньо і довгостроковій перспективі. Значення цього показника вказує на те, скільки грошових одиниць власного капіталу припадає на кожну грошову одиницю зобов'язань компанії. Нормативне значення показника знаходиться в межах 0,67-1,5.

$$K_{\text{ф.с.}} = \frac{\text{Власний капітал}}{(\text{Довгострокові зобов'язання} + \text{Короткострокові зобов'язання})} \quad (2.2)$$

$$K_{\text{ф.с.}}^{2016} = 10562 / (4890 + 20259 + 0) = 0,42$$

$$K_{\text{ф.с.}}^{2017} = 12665 / (7560 + 23024 + 0) = 0,41$$

$$K_{\text{ф.с.}}^{2018} = 18415 / (7560 + 24384 + 0) = 0,58$$

Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами – є індикатором здатності підприємства фінансувати оборотний капітал за рахунок власних оборотних коштів. Значення показника демонструє частку власних оборотних коштів у сумі оборотних активів компанії.[13]

Нормативним значенням є 0,1 і вище. Коефіцієнт розраховується як співвідношення власних оборотних коштів до оборотних активів.

$$K_{\text{заб.в.о.к.}} = \frac{\text{Вок(Власний капітал - Необоротні активи)}}{\text{Оборотні активи}} \quad (2.3)$$

$$K_{\text{заб.в.о.к.}}^{2016} = (10562 - 16654) / 19057 = -0,3$$

$$K_{\text{заб.в.о.к.}}^{2017} = (12665 - 24263) / 18986 = -0,6$$

$$K_{\text{заб.в.о.к.}}^{2018} = (18415 - 24122) / 23907 = -0,2$$

Коефіцієнт маневреності власного капіталу вказує на співвідношення між власним капіталом компанії і власними оборотними ресурсами, і значення показника зображує, яка частина власного капіталу може бути використана при фінансуванні оборотних активів, а яка частина спрямована на фінансування необоротних активів. Нормативним вважається значення 0,1 і вище.

$$K_{\text{м.в.к.}} = \frac{\text{РК(Довгострокові зобов'язання+Власний капітал-Необоротні активи)}}{\text{Власний капітал}} \quad (2.4)$$

$$K_{\text{м.в.к.}}^{2016} = (4890+10562-16654) / 10562 = -0,11$$

$$K_{\text{м.в.к.}}^{2017} = (7560+12665-24263) / 12665 = -0,32$$

$$K_{\text{м.в.к.}}^{2018} = (7560+18415-24122) / 18415 = 0,1$$

Аналіз показників фінансової стійкості ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 рр. наведено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Аналіз фінансової стійкості ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 рр.

Показники	Методика розрахунку	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Абсолютне відхилення, +,-	
					2017 р. до 2016 р.	2018 р. до 2017 р.
Коефіцієнт автономії	ф 1, р.1495 / ф 1, р. 1900	0,30	0,29	0,38	-0,01	0,09

Продовження таблиці 2.1.

Коефіцієнт фінансування	$\frac{\text{ф 1 р.1495/ (ф 1, р.1595 + р. 1695 + р. 1700)}}{\text{ф 1 р. 1095}} / \text{ф 1 р. 1195}$	0,42	0,41	0,58	-0,01	0,16
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	$\frac{\text{ф 1 р. 1495-ф 1 р. 1095}}{\text{ф 1 р. 1195}}$	-0,32	-0,61	-0,24	-0,29	0,37
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	$\frac{\text{ф 1 р. 1595+ ф 1 р. 1495 – ф 1 р. 1095}}{\text{ф 1 р.1495}}$	-0,11	-0,32	0,10	-0,21	0,42

*створено за розрахунками автора, на основі додатку [А,Б]

Як показують дані табл. 2.1, коефіцієнт автономії протягом 2016-2018 років зменшився в 2017 році з 0,3 до 0,29, а в 2018 році знову зріс до 0,38 і не перевищував нормативний рівень (0,5), а це означає, ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» не зможе погасити всі свої борги, реалізуючи майно, сформоване за рахунок власних джерел.

Коефіцієнт фінансування протягом 2016-2017 років склав 0,42 і 0,41 відповідно, у 2018 році коефіцієнт фінансування склав 0,58, що свідчить про позитивну тенденцію до зростання. Слід відмітити, що протягом аналізованого періоду коефіцієнт не відповідав нормативному значенню (0,67-1,5), що свідчить про перевагу позикових коштів над власними.

Коефіцієнт маневреності власного капіталу підтверджує від'ємне значення власного обігового капіталу протягом 2016-2018 рр. У 2016 р. коефіцієнт склав -0,11, у 2017 р. – -0,32, а у 2018 р. 0,1.

Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами, свідчить що протягом 2016-2018 років складав від'ємне значення, оскільки на підприємстві було недостатньо власних оборотних засобів, але позитивним є його зростання з -0,32 в 2016 році до -0,24 в 2018 році.

Таким чином, проведений аналіз фінансової стійкості ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за аналізований період свідчить про не стійкий фінансовий стан підприємства, але позитивним є тенденція до покращення даних показників.

Наступним кроком варто розрахувати показники ліквідності ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 роки.

Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття) - показує співвідношення оборотних активів і поточних зобов'язань. Нормативним є значення в рамках 1-3, однак більш бажаним є значення 2-3.

$$K_{\text{покр.}} = \frac{\text{Оборотні активи}}{\text{Поточні зобов'язання}} \quad (2.5)$$

$$K_{\text{покр.}}^{2016} = 19057 / 20259 = 0,94$$

$$K_{\text{покр.}}^{2017} = 18986 / 23024 = 0,82$$

$$K_{\text{покр.}}^{2018} = 23907 / 24384 = 0,98$$

Коефіцієнт швидкої ліквідності - індикатор короткострокової ліквідності підприємства, який вимірює здатність підприємства вчасно погасити свої короткострокові зобов'язання з допомогою високоліквідних активів. Норматив показника знаходиться в межах 0,5-1 і вище.

$$K_{\text{шв.лікв.}} = \frac{\text{Оборотні активи}-\text{Запаси}}{\text{Поточні зобов'язання}} \quad (2.6)$$

$$K_{\text{шв.лікв.}}^{2016} = (19057-8310) / 20259 = 0,53$$

$$K_{\text{шв.лікв.}}^{2017} = (18986-6915) / 23024 = 0,52$$

$$K_{\text{шв.лікв.}}^{2018} = (23907-8541) / 24384 = 0,63$$

Коефіцієнт абсолютної ліквідності - - співвідношення найбільш ліквідної частини активів і поточних (короткострокових) зобов'язань. Нормативним вважається значення від 0,1 до 0,2.

$$K_{\text{абс.лікв.}} = \frac{\text{Грошові кошти}}{\text{Поточні зобов'язання}} \quad (2.7)$$

$$K_{\text{абс.лікв.}}^{2016} = 727 / 20259 = 0,04$$

$$K_{\text{абс.лікв.}}^{2017} = 1219 / 23024 = 0,05$$

$$K_{\text{абс.лікв.}}^{2018} = 1361 / 24384 = 0,06$$

Аналіз показників ліквідності ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 роки наведено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Аналіз показників ліквідності ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 рр.

Показники	Методика розрахунку	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Абсолютне відхилення, +,-	
					2017 р. до 2016 р.	2018 р. до 2017 р.
Коефіцієнт покриття	ф 1 р. 1195/ ф 1 р. 1695	0,94	0,82	0,98	-0,12	0,16
Коефіцієнт швидкої ліквідності	ф 1 р. 1195 – р.1100)/ ф 1 р. 1695	0,53	0,52	0,63	-0,01	0,11
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	ф 1 р. 1165) / ф 1 р. 1695	0,04	0,05	0,06	0,02	0,01

*створено за розрахунками автора, на основі додатку [А,Б]

Дані табл. 2.2 свідчать про те, що на підприємстві коефіцієнти ліквідності, у 2017 року дещо погіршуються порівняно з 2016 роком, а на у 2018 року покращуються.

Коефіцієнт покриття або поточної ліквідності у 2017 році значення показника зменшилось порівняно з 2016 роком на 0,12, у 2018 році даний показник зріс з 0,82 до 0,98. Слід відмітити, аналізований показник протягом 2016-2018 рр. не відповідав нормативу (1-3). Така ситуація свідчить про те, що підприємство не у повному розмірі покриває короткострокові боргові зобов'язання ліквідними активами.

Коефіцієнт швидкої ліквідності показує, що короткострокові боргові зобов'язання покривалися поточними фінансовими інвестиціями, грошовими коштами, і коштами в розрахунках у 2016 році на 53%, у 2017 році на 52%, у 2018 році на 63%. У 2017 році значення коефіцієнта знизилося на 1%, проте, у 2018 р. знову зросло на 11%. Причому погашення короткострокових боргових зобов'язань в більшості залежить від фінансового стану боржника та якості дебіторської заборгованості.

Цей коефіцієнт можна вважати відносно прогнозним, оскільки керівник підприємства не може точно знати, кв який час і в якій кількості дебітори погасять свої зобов'язання. Тобто вагається що, ліквідність підприємства залежить від їх платоспроможності. Необхідно зазначити, що рівень коефіцієнта швидкої ліквідності на протязі аналізованого періоду відповідає нижній границі нормативного значення (0,5-1,0) а саме тому вказує на те, що сума ліквідних активів підприємства відповідає вимогам поточної платоспроможності.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності постійно зростав протягом досліджуваного періоду у 2017 році проти 2016 року з 0,04 до 0,05 пунктів, в 2018 році проти 2017 року до 0,06 і показує, що протягом аналізованого періоду незначна частка короткострокових зобов'язань може бути погашена за рахунок грошових коштів і цінних паперів підприємства. Якщо порівняти значення показника з рекомендованим рівнем (0,1-0,2), то можна відзначити, що підприємство не має достатньої готівкових грошових коштів для покриття поточних зобов'язань протягом 2016-2018 рр.

Таким чином, аналіз ліквідності ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» свідчить про незначне підвищення зазначених показників у 2017 році та зростання у 2018 році, лише за показниками абсолютної ліквідності відмічається тенденція до зростання, що пов'язано зі зростанням грошових коштів підприємства.

Ефективність діяльності підприємства характеризується показниками рентабельності, єдиного нормативного значення показника не існує, більш високі коефіцієнти кращі. Показники рентабельності розраховуються у відсотках.

Рентабельність активів - показує ефективність використання активів підприємства для генерації прибутку.[14]

$$P_{\text{акт.}} = \frac{\text{Чистий прибуток (збиток)}}{\text{Середньорічна сума активів}} * 100\% \quad (2.8)$$

$$P_{\text{акт.}}^{2016} = 3656 / (27094 * 0,5 + 35711 * 0,5) * 100\% = 11,6\%$$

$$P_{\text{акт.}}^{2017} = 2103 / (35711 * 0,5 + 43249 * 0,5) * 100\% = 5,3\%$$

$$P_{\text{акт.}}^{2018} = 570 / (43249 * 0,5 + 48029 * 0,5) * 100\% = 1,3\%$$

Рентабельність власного капіталу - показник, що вказує, наскільки ефективно використовується власний капітал, тобто скільки прибутку було згенеровано на кожну гривню залучених власних коштів.[15]

$$P_{\text{вл.к.}} = \frac{\text{Чистий прибуток (збиток)}}{\text{Середньорічна сума власного капіталу}} * 100\% \quad (2.9)$$

$$P_{\text{вл.к.}}^{2016} = 3656 / (6907*0,5+10562*0,5)*100\% = 41,9\%$$

$$P_{\text{вл.к.}}^{2017} = 2103 / (10562*0,5+12665*0,5)*100\% = 18,1\%$$

$$P_{\text{вл.к.}}^{2018} = 570 / (12665*0,5+18415*0,5)*100\% = 3,7\%$$

Рентабельність продажів (діяльності) - показник прибутковості, який вказує на обсяг чистого прибутку (виручки підприємства, за вирахуванням операційних витрат, відсотків, податків і іншого), який генерує кожна гривня продажів. [45]

Показник розраховується як співвідношення чистого прибутку до обсягу продажів.

$$P_{\text{продаж.}} = \frac{\text{Чистий прибуток (збиток)}}{\text{Чистий дохід від реалізації продукції}} * 100\% \quad (2.10)$$

$$P_{\text{продаж.}}^{2016} = 3656 / 140294*100\% = 2,6\%$$

$$P_{\text{продаж.}}^{2017} = 2103 / 143619*100\% = 1,5\%$$

$$P_{\text{продаж.}}^{2018} = 570 / 168506*100\% = 0,3\%$$

Рентабельність продукції - характеризує ефективність реалізації продукції. Визначається як відношення чистого прибутку від реалізації до собівартості продукції.[16]

$$P_{\text{продукції}} = \frac{\text{Чистий прибуток (збиток)}}{\text{Собівартість реалізованої продукції}} * 100\% \quad (2.11)$$

$$P_{\text{продукції}}^{2016} = 3656 / 110061*100\% = 3,3\%$$

$$P_{\text{продукції}}^{2017} = 2103 / 111580*100\% = 1,9\%$$

$$P_{\text{продукції}}^{2018} = 570 / 124479*100\% = 0,5\%$$

Аналіз показників рентабельності ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 рр. наведено в табл. 2.3.

Так, протягом 2016-2018 років можна відмітити зменшення показників рентабельності, що є негативною тенденцією, що свідчить про зниження чистого прибутку.

Таблиця 2.3

**Аналіз показників рентабельності ПрАТ «Херсонський
хлібокомбінат» за 2016-2018 рр.**

Показники	Методика розрахунку	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Абсолютне відхилення, +/-	
					2017 р. до 2016 р.	2018 р. до 2017 р.
Рентабельність активів	$\frac{\text{ф 2 р.2350}}{\text{ф 1 р. 1300}}$ (1*0,5+2*0,5)	11,6	5,3	1,2	-6,3	-4,1
Рентабельність власного капіталу	$\frac{\text{ф 2 р.2350}}{\text{ф 1 р. 1495}}$ (1*0,5+2*0,5)	41,9	18,1	3,7	-23,7	-14,4
Рентабельність продажів	$\frac{\text{ф 2 р. 2350}}{\text{ф 2 р. 2000}}$	2,6	1,5	0,3	-1,1	-1,1
Рентабельність продукції	$\frac{\text{ф 2 р. 2350}}{\text{ф 2 р.2050}}$	3,3	1,9	0,5	-1,4	-1,4

*створено за розрахунками автора, на основі додатку [Б,В,Г]

Рентабельність активів протягом 2016-2018 рр. зменшилася з 11,6% до 1,2%, рентабельність власного капіталу також зменшилася і за роками склала: 41,9%, 18,1%, 3,7%. Рентабельність продукції аналогічно досить значно знизилася в 2017 році порівняно з 2016 роком з 3,3% до 1,9%, в 2018 році порівняно з 2017 роком до 0,5%, тобто значення коефіцієнта зменшувалося по роках на 1,4%.

Рентабельність продажів мала негативну тенденцію до погіршення з 2,6% у 2016 році до значення 1,5% у 2017 році, та до 0,3% у 2018 році.

Наступним кроком необхідно провести розрахунок показників ділової активності ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 рр.

Коефіцієнт оборотності активів (коефіцієнт трансформації, ресурсовіддача) - демонструє ефективність використання активів підприємства. Коефіцієнт є співвідношенням між виручкою і середньорічною сумою активів.[17]

Значення показника говорить про те, скільки товарів і послуг продано за досліджуваний період на кожну гривню використаних активів.

$$K_{\text{об.акт.}} = \frac{\text{Чистий дохід від реалізації продукції}}{\text{Середньорічна сума активів}} \quad (2.12)$$

$$K_{\text{об.акт.}}^{2016} = 140294 / (27094*0,5+35711*0,5) = 4,5$$

$$K_{\text{об.акт.}}^{2017} = 143619 / (35711*0,5+43249*0,5) = 3,6$$

$$K_{\text{об.акт.}}^{2018} = 168506 / (43249*0,5+48029*0,5) = 3,7$$

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості - вказує на кількість оборотів, які здійснила кредиторська заборгованість протягом року, у скільки разів виручка перевищує середньорічну кредиторську заборгованість Нормативне значення для сфери діяльності виробництва харчових продуктів становить 8.[14]

$$K_{\text{об.кр.заб.}} = \frac{\text{Чистий дохід від реалізації продукції}}{\text{Середньорічна сума кредиторської заборгованості}} \quad (2.13)$$

$$K_{\text{об.кр.заб.}}^{2016} = 140294 / (18662*0,5+20259*0,5) = 7,2$$

$$K_{\text{об.кр.заб.}}^{2017} = 143619 / (20259*0,5+23024*0,5) = 6,6$$

$$K_{\text{об.кр.заб.}}^{2018} = 168506 / (23024*0,5+24384*0,5) = 7,1$$

Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів - вказує на ефективність управління запасами в компанії. Значення показника свідчить про кількість оборотів, що здійснили запаси за рік. [58]

Він розраховується як співвідношення собівартості продукції і середньорічної суми запасів. Нормативне значення для галузі 4,5-8.

$$K_{\text{об.мат.зап.}} = \frac{\text{Собівартість реалізованої продукції}}{\text{Середньорічна вартість запасів}} \quad (2.14)$$

$$K_{\text{об.мат.зап.}}^{2016} = 110061 / (5790*0,5+8310*0,5) = 15,6$$

$$K_{\text{об.мат.зап.}}^{2017} = 111580 / (8310*0,5+6915*0,5) = 14,7$$

$$K_{\text{об.мат.зап.}}^{2018} = 124479 / (6915*0,5+8541*0,5) = 16,1$$

Фондовіддача - демонструє ефективність використання основних засобів підприємства. Значення показника говорить про те, скільки продукції вироблено та скільки надано послуг на кожну гривню фінансових ресурсів вкладену в основні засоби. Він розраховується як співвідношення обсягу продажів (виручка) до середньорічної суми основних засобів.[18]

$$\Phi_{\text{в}} = \frac{\text{Чистий дохід від реалізації продукції}}{\text{Середньорічна залишкова вартість основних засобів}} \quad (2.15)$$

$$\Phi_{\text{в}}^{2016} = 140294 / (14942*0,5+15952*0,5) = 9,08$$

$$\Phi_{\text{в}}^{2017} = 143619 / (15952*0,5+23127*0,5) = 7,35$$

$$\Phi_{\text{в}}^{2018} = 168506 / (23127*0,5+18234*0,5) = 8,15$$

Фондоємність – обернений показник до фондовіддачі і характеризує вартість основних засобів, які було задіяно підприємством задля виготовлення продукції вартістю 1грн.[19]

$$\Phi_{\text{в}} = \frac{\text{Середньорічна залишкова вартість основних засобів}}{\text{Чистий дохід від реалізації продукції}} \quad (2.16)$$

$$\Phi_{\text{в}}^{2016} = (14942*0,5+15952*0,5) / 140294 = 0,11$$

$$\Phi_{\text{в}}^{2017} = (15952*0,5+23127*0,5) / 143619 = 0,14$$

$$\Phi_{\text{в}}^{2018} = (23127*0,5+18234*0,5) / 168506 = 0,12$$

Аналіз показників ділової активності ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 рр. наведено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Аналіз показників ділової активності ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 рр.

Показники	Мтодика розрахунку	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Абсолютне відхилення, +/-	
					2017 р. до 2016 р.	2018 р. до 2017 р.
Коефіцієнт оборотності активів	$\frac{\text{ф 2 р. 2000}}{\text{ф 1 р. 1300}}$ (1*0,5+2*0,5)	4,47	3,64	3,69	-0,83	0,05
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	$\frac{\text{ф 2, р. 2000}}{\text{ф 1 р. 1695}}$ (1*0,5+2*0,5)	7,21	6,64	7,11	-0,57	0,47
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	$\frac{\text{ф 1 р. 2000}}{\text{ф 1 р. 1125} + \text{р. 1130} + \text{р. 1135} + \text{р. 1155}}$ (1*0,5+2*0,5)	17,82	13,84	13,78	-3,98	-0,06
Строк погашення кредиторської заборгованості, днів	360 / К _{об. кр. з}	49,94	54,25	50,64	4,31	-3,61
Строк погашення дебіторської заборгованості, днів	360 / К _{об. кр. з}	20,21	26,02	26,12	5,81	0,11

Продовження таблиці 2.4.

Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів	ф 2 (р. 2050 / ф 1 р. 1100 (1*0,5+2*0,5)	15,61	14,66	16,11	-0,95	1,45
Фондовіддача, грн./грн.	ф 2 р. 2000 / ф 1 р. 1010 (1*0,5+2*0,5)	9,08	7,35	8,15	-1,73	0,80
Фондоємність, грн./грн.	ф 1 р. 1010 (1*0,5+2*0,5)/ ф 2 р. 2000	0,11	0,14	0,12	0,03	-0,01

*створено за розрахунками автора, на основі додатку [Б,В]

Коефіцієнтний аналіз ділової активності свідчить здебільшого про поступове зменшення коефіцієнтів в 2017 році і їх зростання в 2018 році.

Коефіцієнт оборотності активів в 2017 році проти 2016 року зменшився з 4,47 до 3,64 обертів, в 2018 році проти 2017 року зріс на 0,05 оберти і склав 3,69.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості перевищує коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості, що покращує стан розрахунків на підприємстві, оскільки кількість залучених коштів перевищує суму, які вилучає підприємство з обороту. Так, коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості у 2017 році порівняно з 2016 роком знизився з 7,21 оберти до 6,64 обертів, в 2018 році зріс на 0,47 обертів і склав 7,11 обертів. Строк погашення кредиторської заборгованості відповідно збільшився в 2017 році проти 2016 року з 50 днів до 54 днів, у 2018 році знову знизився до 50 днів.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості помітно зменшувався, а саме з 17,82 оборти в 2016 році до 13,84 оборти в 2017 році, і в 2018 році склав 13,78 оборти. Відповідно, строк погашення дебіторської заборгованості зріс з 21 дня в 2016 році до 27 днів в 2017-2018 роках.

Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів зменшився в 2017 році проти 2016 року на 0,95 оборти і склав 14,66 оборти, в 2018 році проти 2017 року зріс на 1,45 оборти і склав 8,15, що пов'язано зі зростанням запасів і збільшенням собівартості реалізованої продукції.

Про підвищення ефективності використання основних засобів підприємства в 2018 році на відміну від 2017 року, свідчить збільшення фондівіддачі з 7,35 грн./грн. до 8,15 грн./грн., але не досягло її рівня порівняно з 2016 роком 9,08 грн./грн. Відповідно, фондоємність зросла в 2017 році проти 2016 року з 0,11 грн./грн. до 0,14 грн./грн. і скоротилась в 2018 році проти 2017 року до 0,12 грн./грн.

Отже, в цілому стан ділової активності за більшістю аналізованих показників протягом 2016-2018 рр. – підвищується, іноді знижується у 2017 р., що пов'язано зі збільшенням обсягу активів, збільшенням дебіторської, кредиторської заборгованості, збільшенням запасів і основних засобів.

Відповідно до отриманих результатів оцінки фінансового стану можна сказати про задовільний показник інвестиційної привабливості, тобто підприємство має задовільний фінансовий стан та рівень платоспроможності.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів ґрунтується на проведенні оцінки забезпеченості підприємства і його виробничих підрозділів трудовими ресурсами та руху робочої сили.

Основними об'єктами аналізу ефективності використання трудових ресурсів є: склад і структура персоналу, забезпечення підприємствами робітників, адміністративно-управлінський персонал, фахівців (освітній рівень, кваліфікація, професійний персонал), рух робочої сили підприємства.

Забезпеченість організації працівниками вивчається шляхом зіставлення чисельності працівників за звітний і попередні періоди. Аналіз складу середньооблікової чисельності персоналу ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 рр. наведено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

**Склад середньооблікової чисельності персоналу ПрАТ
«Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 рр.**

Показники	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Абсолютне відхилення, +/-	
				2017 р. до 2016 р.	2018 р. до 2017 р.
Середньооблікова чисельність, чол. всього, у тому числі:	516	521	509	5	-12
основний вид діяльності, з них:	449	469	433	20	-36
- керівники	22	23	22	1	-2

Продавження таблиці 2.5.

- фахівці	67	70	65	3	-5
- технічні службовці	91	95	87	4	-8
- робочі	268	280	259	12	-21
не основний вид діяльності	67	52	76	-15	24

*створено за розрахунками автора, на основі додатку [В,Г]

За даними табл. 2.5 можна спостерігати тенденцію до зростання у 2017 році, та зниження у 2018 році. Так, кількість працівників основного виду діяльності у 2017 році зросла на 20 осіб, в 2018 році зменшилася на 36 осіб, зміни відбулися в основному за рахунок зростання робочих у 2017 році на 12 осіб, у 2018 році зменшення на 21 особу.

Наступним кроком необхідно провести аналіз складу працюючих за окремим категоріям і групам як в абсолютному, так і у відносному вираженні. Динаміка структури середньооблікової чисельності працівників ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 рр. наведено в табл. 2.6.

Дані табл. 2.6 відображають, що на ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» найбільшу питому вагу в загальній чисельності працівників протягом досліджуваного періоду 2016-2018 рр. мають робочі 59,9%, 59,9% і 59,8%, відповідно. Технічні службовці посідають друге місце, їх питома вага по роках становить 20,3%, 20,3%, 20,1% відповідно. На керівників приходить частка близько 5%, на фахівців частка близько 15%. У цілому відхилення у структурі персоналу ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» у порівнянні з попередніми періодами незначне.

Таблиця 2.6

**Динаміка структури середньооблікової чисельності
працівників ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 рр.**

Показники	2016 р.		2017 р.		2018 р.		Зміна питомої ваги, +/-	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%	2017 р. до 2016 р.	2018 р. до 2017 р.
Середньооблікова чисельність, чол. всього, у тому числі:	516	100,0	521	100,0	509	100,0	0,0	0,0
основний вид діяльності, з них:	449	87,0	469	90,0	433	85,1	3,0	5,0
- керівники	22	4,9	23	4,9	22	5,1	0,0	0,2
- фахівці	67	14,9	70	14,9	65	15,0	0,0	0,1
- технічні службовці	91	20,3	95	20,3	87	19,1	0,0	-0,2
- робочі	269	59,9	281	59,9	259	59,8	0,0	-0,1
не основний вид діяльності	67	13,0	52	10,0	76	14,9	-3,0	5,0

*створено за розрахунками автора, на основі додатку [В,Г]

Динаміка показників продуктивності ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 рр. наведена в табл. 2.8.

На основі даних табл. 2.8, можна зробити висновок, що тривалість робочого дня в 2017 році була нижчою, ніж у 2016 році і 2018 році, на 0,1 годину. Вказана зміна зумовлена зменшенням кількості робочих годин на одного працівника у 2017 році порівняно з 2016 роком на 1,1 годину, що становило 1982,9 годин, і зростання в 2018 році до 2000 годин, що свідчить про збільшення часу, витраченого працівниками на роботу, а не на збільшення фактичних робочих годин.

Таблиця 2.8

Динаміка показників продуктивності ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за 2016-2018 рр.

Показники	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Абсолютне відхилення, +/-	
				2017 р. до 2016 р.	2018 р. до 2017 р.
Дохід від реалізації продукції, тис. грн.	140294	143619	168506	3325,0	24887,0
Облікова чисельність працівників, чол.	516	521	509	5,0	-12,0
Кількість днів, відпрацьованих одним працівником, днів	248	251	250	3,0	-1,0
Тривалість робочого дня, годин	8	7,9	8	-0,1	0,1
Відпрацьовано людино-годин усіма працівниками, годин (ФРЧ=Ч*Д*Т)	1023744	1033090,9	1018000	9346,9	-15090,9

Продовження таблиці 2.8.

Відпрацьовано людино-днів усіма працівниками, днів	127968	130771	127250	2803,0	-3521,0
Час, відпрацьований одним працівником, годин	1984	1982,9	2000	-1,1	17,1
Продуктивність праці одного працівника за рік, тис. грн..	271,89	275,66	331,05	3,77	55,39
Продуктивність праці одного працівника за день, тис. грн..	1,10	1,10	1,32	0,00	0,23
Продуктивність праці одного працівника за годину, тис. грн..	0,14	0,14	0,17	0,00	0,03

*створено за розрахунками автора, на основі додатку [В,Г]

Продуктивність праці одного працівника за рік у 2017 році зросла на 3,77 тис. грн.. відносно 2016 року, в 2018 році відносно 2017 року зросла на 55,39 тис. грн., що є дуже позитивним показником, оскільки не зважаючи на зменшення чисельності персоналу на 12 осіб, дохід від реалізації продукції зріс на 24887 тис. грн.. У 2018 році спостерігається зростання відпрацьованих днів одним працівником і зростання годин відпрацьованих одним працівником, як наслідок зростання продуктивності праці одного працівника за день у 2018 році на 0,23 тис. грн. та зростання продуктивності праці одного працівника за годину у 2018 році на 0,03 тис. грн..

2.3. Особливості організації первинного, синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві

На підприємстві ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці, а також розрахунки за неoderжану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами) здійснюються на рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці».

Таблиця 2.10

Типові форми з обліку заробітної плати

Типові форми	Назва документу
П-49	«Розрахунково-платіжна відомість»
П-50	«Розрахункова відомість»
П-51	«Розрахункова відомість»
П-52	«Розрахунок заробітної плати»
П-53	«Платіжна відомість»
П-54, П-54а	«Особовий рахунок»
П-55	«Накопичувальна картка виробітку і заробітної плати»
П-56	«Накопичувальна картка обліку заробітної плати»

*розроблена на основі [31]

ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» відповідно до Наказу про облікову політику і Робочого плану рахунку використовує такі субрахунки до рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці»: 66.1 «Розрахунки за заробітною платою», 66.2 «Розрахунки з депонентами».

«За кредитом рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога за тимчасовою непрацездатністю, інші нарахування, за дебетом - виплата заробітної плати, премій, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів в рахунок заробітної плати та інші утримання із сум оплати праці персоналу. Нараховані, але не одержані персоналом у встановлений строк суми з оплати праці, відображаються за дебетом субрахунку 66.1 «Розрахунки за заробітною платою» та кредитом субрахунку 66.2 «Розрахунки з депонентами».[9]

Аналітичний облік розрахунків з персоналом проробляється за кожним працівником, а також за усіма видами виплат та утримань.

«Для розрахунку та видачі заробітної плати всім працюючим підприємство застосовує «Розрахунково-платіжна відомість».[9]

Нарахування заробітної плати відбувається на основі даних первинних документів фактично відпрацьованого часу, з обліку виробітку, доплатних листків та інших документів. Одночасно проводиться розрахунок всіх утримань із заробітної плати і визначається сума, що належить до видачі.

«Суми невикраденої заробітної плати депонуються на субрахунок 66.2 «Розрахунки з депонентами». При цьому касиром при закритті платіжної відомості здійснюється від руки надпис «Депоновано» у колонці «Підпис в одержанні» проти прізвища працівника, який не одержав заробітну плату, або проставляється спеціально для таких цілей» [8].

«Аналітичний облік розрахунків з депонентами здійснюється у «Книзі обліку розрахунків з депонентами», яка відкривається у розрахунку на один календарний рік. Записи у книгу прізвищ працівників, а також не отриманих ними сум здійснюється позиційним способом за результатами закриття кожної «Розрахунково-платіжної відомості», або «Платіжної відомості» на протязі року» [12].

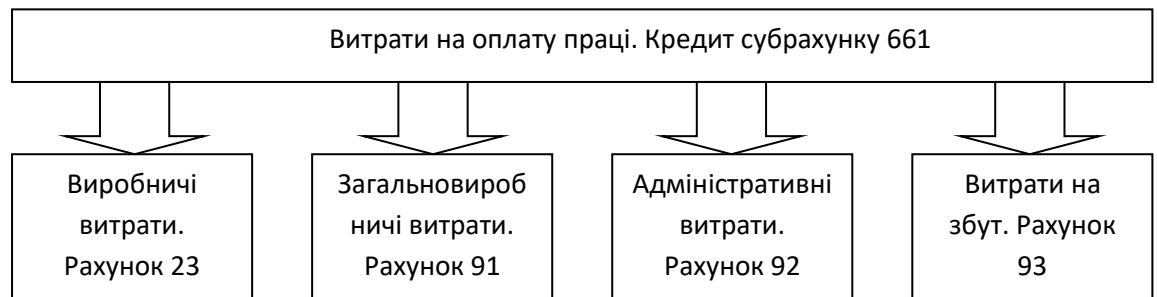


Рис.2.1 Нарахування заробітної плати на рахунках класу 9

Застосування для обліку витрат на ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» рахунків витрат лише класу 9 без використання рахунків класу 8 для заповнення розділу 2 «Елементи операційних витрат» Звіту про фінансові результати бухгалтеру необхідно знаходити необхідну інформацію у регістрах аналітичного обліку, додатково її аналізувати та систематизувати, що значно ускладнює складання звітності.

Таблиця 2.11

Кореспонденція рахунків обліку розрахунків з оплати праці працівників підприємства ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за вересень 2018 рік

№ /п	Зміст господарської операції	Д-т	К-т	Сума, грн..
1	Нараховано заробітну плату працівникам основного і допоміжного виробництва	23	66.1	138723
2	Проведено утримання із заробітної плати ПДФО 18%	66.1	64.1.3	24970,14

Продовження таблиці 2.11.

3	Проведено утримання із заробітної плати військового збору 1,5%	66.1	64.2.5	2080,85
4	Відображено утримання із заробітної плати сум за виконавчими документами	66.1	68.5	200,00
5	Неотримані суми заробітної плати віднесено на депоненти	66.1	66.2	4000,00
6	Нараховано на ФОП ЄСВ 22%	23	65.1	30519,06
7	Виплачено із каси заробітну плату	66.1	30.1	111672
8	Перераховано з поточного рахунку утримання із заробітної плати ПДФО 18%	64.1.3	31.1	24970,14
9	Перераховано з поточного рахунку утримання із заробітної плати військового збору 1,5%	64.2.5	31.1	2080,85
10	Перераховано з поточного рахунку ЄСВ 22%	65.1	31.1	30519,06

*зроблено на основі власних розрахунків авора

Кореспонденція рахунків по обліку розрахунків з оплати праці працівників підприємства ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» відображено в табл. 2.12.

ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» нарахування заробітної плати і утримань з неї ПДФО проводить відповідно Податкового кодексу України за наявності ПСП (у 2018 році граничний дохід для застосування ПСП становить 2470 грн., розмір ПСП 100% становить 881 грн., 150% становить 1321,50 грн.) і дотримання вимог діючого законодавства щодо нарахування заробітної плати не нижче мінімальної заробітної плати (законом України «Про державний бюджет на 2018 рік» від 07.12.2017 року № 2246 V-III, з 1 січня 2018 року мінімальна заробітна плата встановлена у розмірі 3723 грн.).

Відомість нарахування заробітної плати і утримань з неї на ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за вересень 2018 рік наведено в табл. 2.13.

За даними підприємства зави для застосування ПСП у 2018 році до бухгалтерії не надходили.

Таблиця 2.13

**Відомість нарахування заробітної плати і утримань з неї на
ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за вересень 2018 рік**

№ \п	П.І.Б.	Період	Оподатковуваний дохід	Утримано ПДФО 18%	Утримано військовий збір 1,5%	Всього утримано	До видачі
1	Горголюк В.В.	09.18	44000	7920	660	8580	35420
2	Реук Т.М.	09.18	36000	6480	540	7020	28980
3	Петрів О.С.	09.18	25000	4500	375	4875	20125
4	Янків О.В.	09.18	11000	1980	165	2145	8855
5	Смук Я.Д.	09.18	18000	3240	270	3510	14490
	Іванін І.А.	09.18	4723	850,14	70,85	920,99	3802,02
Разом			138723	24970,14	2080,85	27051	111672

*зроблено на основі власних розрахунків авора

Нарахування на заробітну плату ЄСВ на ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» відбувається у відповідності з вимогами діючого законодавства з врахуванням максимальної величини бази нарахування ЄСВ, яка у 2018 році становить максимальну величину бази нарахування ЄСВ, це є максимальна сума заробітної плати, саме з якої сплачується єдиний соціальний внесок, він складає 55845 грн., наведено в табл. 2.14.

Заробітної плати понад максимальну межу бази нарахування на підприємстві у вересні 2018 року не було.

Таблиця 2.14

Нарахування на заробітну плату ЄСВ на ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за вересень 2018 рік

№з\п	Період	ФОП (база нарахування) з урахування максимальної межі	Нараховано ЄСВ 22%
1	09.18	138723	30519,06

*зроблено на основі власних розрахунків авора

Підприємство ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» відображає суми, які є нараховані на дохід, та ЄСВ у Звіті про суми нарахованої заробітної плати (грошового забезпечення, допомоги, доходу, компенсації) застрахованих осіб та суми нарахованого єдиного внеску за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, та військового збору і податковому звіті 1-ДФ суми утриманого ПДФО.

Отже, на основі первинних документів (особової карти і таблицю обліку робочого часу і розрахунку заробітної плати) складається розрахунково-платіжна відомість. До розрахунково-платіжної відомості відкривається платіжна відомість. Далі дані заносяться до Книги обліку заробітної плати і до форми 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан».

РОЗДІЛ 3.

МЕТОДИКА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1 Мета, завдання, і джерела інформації контролю розрахунків з оплати праці.

Для того щоб здійснити характеристику стану використання на підприємстві трудових ресурсів, а також для виявлення резервів збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності необхідно проаналізувати такі показники, які є пов'язані з рухом, її продуктивністю та якістю робочої сили.

Результати господарської діяльності залежать насамперед від ефективності використання робочої сили працівників - найбільш активного, та власне, вирішального фактора виробництва. Забезпеченість підприємства необхідними для роботи трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності роботи позитивно сприяють збільшенню обсягів виробництва товарів, ефективному використанню машин, обладнання, та зростанню прибутку.

Одним з найважливіших завдань, що входить до економічного аналізу є контроль за ефективним використанням трудових ресурсів.

Це дає можливість визначити рівень виконання завдання, та покращену динаміку показників. Вивчення руху робочою силою є найвідповідальнішим етапом аналізу забезпеченості підприємства . Відомо, що склад працівників постійно змінюється за різними причинами, власного бажання, виходом працівників на пенсію, у зв'язку зі скороченням штатів, звільненнями посади межах структурних підрозділів ,також приймання нових робітників в зв'язку з розширенням виробництва.

Аналіз,рівня продуктивності праці та використання трудових ресурсів на підприємстві необхідно розглядати детально в зв'язку із оплатою праці. Із ростом продуктивності праці формується необхідність підвищення рівня його оплати. За таких умов кошти на оплату праці потрібно використовувати так, щоб темпи росту продуктивності праці збільшували темпи росту його оплати. На кожному підприємстві має велике значення аналіз використання засобів на оплату праці. В процесі пізнання його потрібно здійснювати постійний контроль за використанням фонду оплати праці, виявляти можливості економії коштів та зниження трудомісткості продукції за рахунок росту продуктивності праці .

Таким чином, розмір середньої заробітної плати залежить від робітника та від використання ним робочого часу, виробітку та досягнутого рівня продуктивності праці .

Грошова оплата одного дня на сам перед залежить від загальних результатів господарської діяльності : чим вищий рівень оплати праці робітників, тим вища продуктивність праці, тим.

Основними завданнями аналізу фонду оплати праці є:

- визначення суми відносної та абсолютної економії фонду заробітної плати,а також виявлення причин, що її зумовили;

- вивчення структури фонду оплати праці, застосування матеріальних премій за високі результати праці;

- визначення резервів, для підвищення рентабельності його роботи підприємства, та для зменшення витрат на оплату праці відповідно.

У свою чергу, підвищення матеріальної зацікавленості працюючих сприяє кращому використанню робочого часу, зростанню трудової активності, підвищенню продуктивності праці та зміцненню трудової дисципліни.

До складу витрат на оплату праці відносять всі витрати підприємства які використовують для оплати праці незалежно від основного джерела фінансування цих виплат. У процесі аналізу потрібно встановити відповідність між продуктивністю праці та темпами росту середньої заробітної плати.

Для розширеного відтворення, та отримання необхідного прибутку, треба, щоб темпи росту продуктивності роботи випереджали темпи росту його оплати. За умов недотримання таких принципів відбувається перевитрачання фонду оплати праці та підвищення собівартості продукції, що призводить до зменшення.

В умовах інфляції в момент аналізу індексу росту середньої заробітної плати вагається за необхідним враховувати індекс росту цін на товари та послуги

«Коефіцієнт випередження зображується співвідношенням середньої заробітної плати та індексів продуктивності праці : $K_{\text{випер.}} = \frac{\text{Приріст Сзп}}{\text{Приріст ПП}}$, (3.1) де Приріст Сзп – темп зростання середньої заробітної плати; Приріст ПП – темп зростання продуктивності праці» [57].

«Витрати на персонал – це загально визнаний для країн ринкової економіки інтегральний показник, що містить у собі усі витрати, зв'язані з функціонуванням людського фактора» [16].

1) виплати роботодавця по різних видах соціального страхування;

2) витрати на оплату праці;

3) витрати організації на соціальні виплати і пільги (дотації на оплату житла, оплата транспорту, надання одноразової допомоги і т.п.), на зміст соціальної інфраструктури;

4) витрати на зміст соціальних служб, на навчання і підвищення кваліфікації персоналу, на виплату дивідендів і покупку пільгових акцій.

При цьому витрати на базові витрати, тобто на оплату праці як правило складають менше половини загального об'єму витрат на персонал.

Метою аналізу фонду оплати праці є зростання ефективності використання засобів на заробітню плату, динаміки їх зміни та виявлення резервів.

В процесі аналізу фонду оплати праці необхідно вирішити наступні задачі: - оцінка ефективності використання засобів на оплату праці;

- відповідність використовуваних форм та систем оплати праці;

- склад та структура заробітної плати, наявність структурних здвигов та їх причини; - загальний темп росту фонду оплати праці робітників, його обґрунтованість;

- виявлення абсолютного та відносного показника розміру заробітної плати, відхилення фактичних показників від запланованих, а також показників звітнього періоду з базовим або за ряд років, установлення причин та шляхів відхилення;

- визначення динаміки росту заробітної плати по категоріях працюючих; тенденції змін середньої заробітної плати, їх причини та джерела;

- аналіз зростання середньої заробітної праці та продуктивності праці одного робітника, при цьому зростання продуктивності праці повинно випереджати зростання середньої заробітної праці;

- розробка рекомендацій по забезпеченню випереджаючого зростання 85 продуктивності праці та ін.

Що б оцінити ефективність використання засобів на оплату праці треба визначити такі наступні показники, сума прибутку на 1грн, як об'єм товарної продукції в діючих цінах, заробітної .

Аналіз формування та використання фонду оплати праці проводиться у декілька етапів.

«Витрати підприємства які стосуються оплати праці незалежно від джерела фінансування входять до складу витрат на оплату праці. Джерелами інформації для проведення аналізу є звіти: ф.№1–ПВ «Звіт з праці», ф.№3–ПВ «Звіт про використання робочого часу», ф.№1–ПВ «Звіт підприємства по продукції», ф.№1–підприємство «Звіт про основні показники діяльності підприємства за рік» та ф.№2 річної фінансової звітності «Звіт про фінансові результати»» .[55]

Розглянемо детальніше кожен з етапів аналізу:

1) Аналіз загального обсягу та динаміки оплати праці

На цьому етапі аналізу оцінюється загальний обсяг фонду оплати праці та аналізується абсолютна та відносна зміна його розміру порівняно з попередніми періодами. Це дає змогу визначити загальну тенденцію зміни обсягу витрат підприємства та оплати праці персоналу.

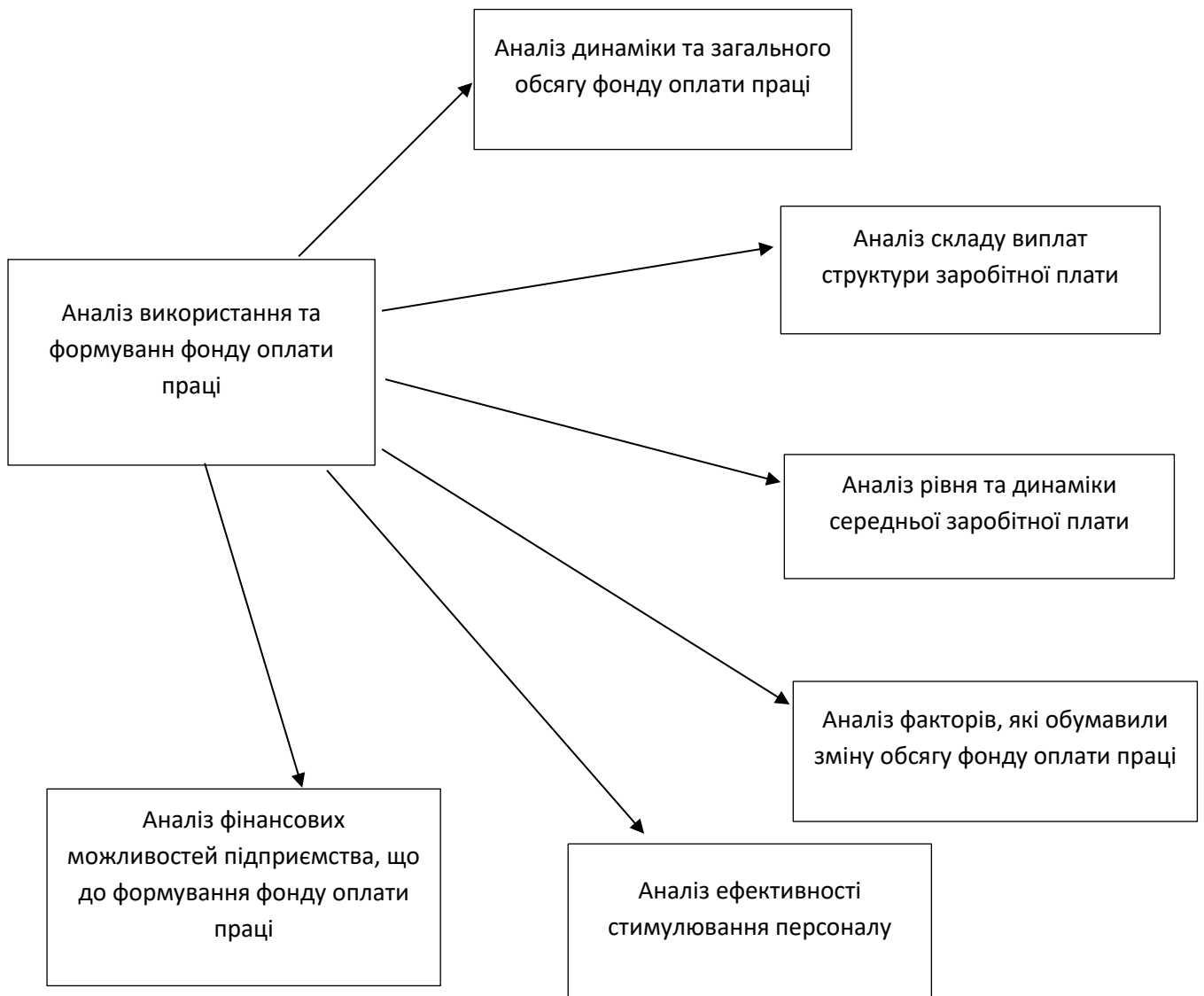


Рис. 3.2. Етапи аналізу формування та використання фонду оплати праці торговельного підприємства

Крім абсолютного розміру фонду оплати праці, його розмір може бути охарактеризовано відносними показниками, а саме:

- питомою вагою фонду оплати праці в поточних витратах підприємства;
- питомою вагою фонду оплати праці в доході підприємства;
- рівнем витрат на оплату праці, відсотків до товарообігу.

2) Аналіз складу виплат із стимулювання персоналу (структури заробітної плати).

Протягом усього цього етапу аналізу визначають питому вагу та обсяги у складі загального обсягу фонду оплати праці, таких показників, як основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших компенсаційних та заохочувальних виплат; аналізують співвідношення між окремими напрямками стимулювання; оцінюють зміни, що відбулися протягом аналізованого періоду.

Проведення такого типу роботи дозволяє визначити та оцінити доцільність орієнтації системи матеріального стимулювання підприємства. Високий рівень та зростання питомої ваги основної заробітної плати свідчить про пріоритетність для підприємства таких принципів стимулювання, як гарантованість та стабільність рівня оплати праці.

«Зростання рівня додаткової заробітної плати є результатом підвищення уваги до зростання ефективності витрат на оплату праці. Зростання розміру інших заохочувальних та компенсаційних виплат визначає орієнтування системи матеріального стимулювання на результати діяльності підприємства, перш за все, отримання прибутку та участь у ньому найманих працівників, посилення уваги до "негрошових" форм заохочення та закріплення персоналу. Більш конкретні висновки дозволяє отримати аналіз форм стимулювання, які використовуються в межах кожного напрямку використання коштів» [64].

Отже, аналіз складу заробітної плати має встановити ступінь розповсюдження окремих систем оплати праці, а саме, погодинної, контрактної, відрядної та інше. Аналіз складу додаткової оплати праці дозволяє визначити динамічність підприємства у використанні окремих інструментів, та за допомогою стимулювання продуктивності праці - надбавок та доплат, преміювання, одноразових заохочень тощо;

1. визначити обсяги компенсаційних виплат, що застосовуються для компенсації працівникам особливих умов праці на даному підприємстві;
2. оцінити розміри та визначити можливі причини зростання інших виплат, що включаються до складу додаткової оплати праці.

«Аналіз складу інших компенсаційних та заохочувальних виплат дозволяє встановити, яку форму заохочення за рахунок прибутку вважати найбільш дієвою - виплату премій та інших грошових виплат, оплату акцій підприємства або участь в його викупі, надання соціальних та трудових пільг в негрошовій формі тощо» [25].

Оцінюючи доцільність вибору підприємства, слід враховувати такі фактори, як: склад персоналу підприємства, рівень основної та додаткової оплати праці, фінансове положення підприємства тощо.

3) Аналіз рівня та динаміки середньої заробітної плати.

Цей етап роботи характеризується обчисленням рівня середньої заробітної плати персоналу та за підприємством в цілому, а також зазначають зміни які відбуваються з показниками в різний період, проводять порівняння.

Для обґрунтування висновку щодо виконання заробітною платою відтворювальних функцій середня заробітна плата визначається не тільки в грошовому вимірі, а й системою відносних показників: у коефіцієнті перевищення встановленого державою рівня мінімальної заробітної платні, прожиткового мінімуму, неоподаткованого мінімуму заробітної плати.

В процесі аналізу також визначається реальна заробітна плата та аналізується динаміка її зміни. Такі методичні підходи дозволяють дати більш об'єктивний висновок щодо рівня та динаміки середньої заробітної плати.

Доцільно також провести порівняння рівня середньої заробітної плати, що склався на даному торговельному підприємстві, з середньогалузевим рівнем заробітної плати та рівнем оплати праці на підприємствах-аналогах.

Таке порівняння дозволяє визначити достатність витрат на стимулювання персоналу для забезпечення стабільності трудового колективу та реалізації його економічних інтересів.

4) Аналіз факторів, що обумовили зміну обсягу фонду оплати праці.

Вплив факторів 1-4 може бути оцінений кількісно за допомогою методу ланцюгових підстановок або індексного методу. Оцінка впливу змін у складі персоналу підприємства здійснюється методом відсоткових чисел, виходячи з визначення питомої ваги окремих категорій персоналу та рівня оплати їх праці в звітному та порівняльному періодах.

«Перелік факторів, що оцінюються, може бути значно розширений за рахунок використання методів регресивно-корелятивного аналізу. Так, є доцільною побудова та визначення параметрів моделі взаємозв'язку розміру фонду оплати праці з обсягом товарообігу, доходів, прибутку підприємства, зміною кількості покупців, обсягом торговельної площі та кількості робочих місць тощо» [22].

Аналіз динаміки фонду оплати праці необхідно доповнити визначенням та кількісною оцінкою основних факторів, що обумовили зміну його розміру. Найважливішими факторами, вплив яких оцінюється кількісно, є:

1. Зміна чисельності працівників підприємства.
2. Зміна рівня середньої заробітної плати.
3. Зміна рівня заробітної плати (в реальних цінах).
4. Інфляція.
5. Зміни в складі персоналу підприємства.
- 5) Аналіз ефективності стимулювання персоналу.

У ході проведення цього етапу аналізу необхідно визначити ефективність стимулювання персоналу, тобто оцінити співвідношення між обсягом витрат на оплату праці та наслідками трудових зусиль персоналу, відповісти на запитання - чи принесли зміни в рівні оплати праці необхідний економічний ефект для підприємств та його власників.

Для оцінки ефективності стимулювання персоналу прийнято визначати та порівнювати в динаміці значення таких аналітичних показників.

1. Коефіцієнт співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та рівнем середньої заробітної плати або коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та товарооборотом.

2. Коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та доходами підприємства.

3. Коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та прибутком підприємства.

4. Коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та ринковою вартістю підприємства.

Таким чином, «для характеристики стану використання на підприємстві трудових ресурсів і виявлення резервів збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності роботи треба проаналізувати такі показники, пов'язані з рухом, якістю робочої сили, її продуктивністю, а також її вартістю: — чисельність персоналу підприємства з точки зору динаміки, категорійної структури, професійної підготовленості, плинності працівників; — використання робітниками і службовцями робочого часу, стан трудової дисципліни; — продуктивність праці; — фонд оплати праці, динаміка середньої заробітної плати працівників і трудомісткості продукції» [24].

3.2. Напрями удосконалення діючої системи внутрішнього контролю на ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат»

Перехід економіки України на ринкові шляхи наштовхнув на радикальні зміни в плануванні, трансформації системи управління комерційними організаціями, обліку та контролю виробничо-господарської діяльності,. Дуже змінилися цілі підприємництва, а головне засоби їх досягнення, економічна основа суспільства. Саме тому є актуальною тема впровадження системи внутрішнього контролю на сучасних підприємствах.

Практика підтверджує, що найкращим на сьогодні інструментом ринкових перебудов діяльності комерційної організації є впровадження системи внутрішнього контролю.

Методи, що використовувались в період адміністративно-командної системи, не дають позитивних результатів в сучасному суспільстві та на підприємствах нашого часу. Перш за все в наші часи важливим є інтереси не держави, а власників комерційних організацій, їх акціонерів та трудового колективу. Перед комерційними організаціями стоїть завдання перебудови структури управління та ведення бізнесу для покращення конкурентноспроможності, розвитку та ефективного функціонування організації.

Питання, пов'язані з розробкою теоретичних і практичних засад виконання внутрішнього контролю на підприємстві в Україні, останніми роками перебувають у центрі уваги науковців. Вони досліджуються у працях таких вчених економістів як Адамс Р. Зубілевич С.Я., Голов С.Ф., Марченко, Кузик Н.П, Білуха М.Т. Рудницький В. та інші.

За відповідність та впровадження в дію структури внутрішнього контролю відповідальність несе керівництво, зважаючи на це керівники повинні розуміти природу структури внутрішнього контролю і цілі, яких необхідно досягнути при забезпеченні внутрішнього контролю.

Структуру внутрішнього контролю можна розглядати як сукупність певних організаційних планів, які включають в себе ставлення керівництва, методи, процедури та інші заходи, що допомагають забезпечити достатню впевненість в тому, що досягаються загальні цілі, а саме:

- подальший розвиток налагодженої, результативної та ефективної діяльності, вироблення якісних продуктів які саме і є місією підприємства;

- мінімізування втрат ресурсів через виготовлення браку, неефективне управління, мевні виробничі помилки та інші обставини, які негативно впливають на діяльність підприємства;

- дотримання діючих законів, положень та настанов керівництва;

- розвиток та підтримання актуальних управлінських даних та їхнє достовірне представлення в звітності, що подається своєчасно.

Практика свідчить, що на тих підприємствах, де налагоджені поточний внутрішньогосподарський контроль, інвентаризаційна діяльність, забезпечується ощадливість і збереження цінностей. З метою посилення боротьби з нестачами і розкраданням необхідно, щоб внутрішньогосподарський контроль здійснювався об'єднаними зусиллями всіх спеціалістів, керівників господарських підрозділів та бухгалтерських служб. При цьому особливе значення має щоденний контроль за переміщенням цінностей на окремих об'єктах підприємства.

Керівники окремих структурних підрозділів іноді не вникають у суть і ефективність рішень. Тому з метою посилення контролю особливу увагу необхідно приділити перевірці економічної ефективності і доцільності операцій об'єднання і його підприємств. Контроль поточної господарської діяльності не завжди здійснюють комплексно, об'єднаними зусиллями ревізорів, економістів та інших спеціалістів об'єднань і підприємств. Цим повинні займатися спеціалісти, які знають економіку, технологію виробництва.

Найважливішим ресурсом на будь якому підприємстві є робоча сила, саме добросовісна та якісно виконана робота призводить до позитивних змін та максимізації прибутків. Отже, на кожному підприємстві мають бути встановлені правила роботи та контроль за виконанням.

Для покращення роботи одним із важливих аспектів для робітників є не тільки достатня заробітна плата, а й комфортні умови праці, до таких умов можна віднести стан цехів, обладнань, загальні умови роботи ,такі як графік, наявність перерв, офіційне працевлаштування,страхування та інше. Зважаючи на всі аспекти на підприємстві необхідний контроль за всіма складовими проислової діяльності.

З точки зору постановки конкретних економічних проблем, які виникають на підприємствах, і започаткування реформ внутрішнього контролю в Україні особливе значення має розробка методики організації внутрішнього контролю:

- для підвищення рівня ефективності системи управління, забезпечення її гнучкості;
- для розробки оптимальної управлінської моделі;

- адаптації;
- для розробки оптимальної моделі внутрішнього контрольно-аудиторського процесу;
- розподілу посадових функцій посадових осіб.

Таким чином, застосування усіх методів внутрішнього контролю в практичній діяльності стовідсотково забезпечить перетворення контролю із написаних, різними авторами та науковцями, фактів і результатів діяльності комерційного товариства в дієвий, а саме головне ефективний засіб успішного управління ним, тобто сприятиме якісному та дієвому вирішенню практичних завдань щодо швидкого розвитку підприємства та економічного зпіднесення.

ВИСНОВКИ

Можна зробити висновок, що від організації обліку оплати праці повною мірою залежить якість та правильність, правдивість та справедливість, повнота, и головне своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці.

Правильність і своєчасність оформлення документів обсягу виконаних робіт, підрахунок якісно виконаної роботи та нарахування заробітної плати відповідно.

Отже, обліку праці та її оплати ставить перед собою такі завдання як:

- контроль за чисельністю працівників та їх участі у виробництві;
- використання законі та справедливої системи оплати праці;
- оцінка трудових затрат;
- правильне нарахування, контроль за утриманням подтків, своєчасне виплата заробітної плати та преміювання кожного працівника,;
- своєчасне оформлення звітності, що до заробітній платі та подання її у відповідні органи;
- точний та індивідуальни облік заробітку кожного працюючого ;
- обґрунтований розподіл фонду заробітної плати між підрозділами та виробництвами.

Об'єктом дослідження в роботі виступає ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат», підприємство, що активно впроваджує передові технології з виробництва виробництва хлібобулочних та кондитерських виробів.

Аналіз основних показників, характеризують діяльність ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» позитивно, можна сказати про задовільний показник інвестиційної привабливості, тобто підприємство має задовільний фінансовий стан та рівень платоспроможності.

Загалом проведений аналіз фінансової стійкості ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» за аналізований період свідчить про не досить стійкий фінансовий стан підприємства, але позитивним є тенденція до покращенням даних показників.

Важливим є те, що на підприємстві облік розрахунків та методика нарахування заробітної плати відбувається згідно чинного законодавства України. До основних з них можна віднести Конституцію України, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Закон України «Про відпустки», Цивільний кодекс, Податковий кодекс України,.

На підставі дослідження підприємства внутрішнього контролю розрахунків по заробітній платі, організації обліку та на ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» можна зробити певні висновки:

- веденням бухгалтерського обліку, складанням фінансової звітності та податкового обліку на підприємстві займається спеціалізований відділ з обліку заробітної плати;

- на підприємстві ведеться погодинно-преміальна система оплати праці, та оплата праці за схеми посадових окладів для працівників різних розрядів та адміністрації персоналу;

- первинний облік розрахунків з оплати праці відбувається на підставі первинних документів, а саме: розпорядження про прийом на роботу, , наказу про надання відпустки, табелю обліку використання робочого часу, розпорядження про преміювання, лікарняного листа та ін.;

- синтетичний облік нарахування і розподілу виплат працівникам здійснюється на розрахунковому рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»;

- аналітичний облік на ПрАТ «Херсонський хлібокомбінат» ведеться у розрізі видів виплат та за окремими працівниками.

Істотний вплив на ефективність фінансового стану справляє його кадрове забезпечення. Недолік кадрів, перевантаженість персоналу поточною роботою призводять до того, що завдання фінансового планування відступають на другий план. Кадрова проблема посилюється також неефективним інформаційним забезпеченням процесу фінансового планування. Крім того, на підприємстві відсутнє матеріальне стимулювання працівників за результатами виконання планів.

Основними запропонованими напрямками вдосконалення є модернізація підприємства, заміна обладнання из напів автоматичного на цілком автоматичне, додаткове фінансове стимулювання. Ведення додаткових програм для системи контролю за відпрацеваним часом ,кількістю та якістю продукції, саме ці данні будуть основними важелями для нарахування додаткових преміяльних.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про аудиторську діяльність» від 22.04.1993 р. № 3125 – XII (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3125-12>
2. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>
3. Закон України «Про відпустки» від 2 листопада 2000 року N 2073-III (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]: Верховна Рада України. - Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua>.
4. Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України» від 31.07.2014 р. № 1621–VII зі змінами і доповненнями [Електрон. ресурс] Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>
5. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. №2464-VI (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]: Верховна Рада України. - Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua>.
6. Закон України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.93 р. №3356 – XII, із змінами і доповненнями. [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
7. Закон України «Про оплату праці» від 23 січня 1997 р. № 20/97-ВР (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]: Верховна Рада України. - Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua>.

8. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.92 № 2695-ХІІ ВР із змінами і доповненнями. [Електронний ресурс]: – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

9. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань та господарських операцій підприємств та організацій, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.11.99р. №291. – 100 Офіц. текст станом на 18.06.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>

10. Кодекс законів України про працю від 10.12.71 р. № 322- VIII із змінами [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>

11. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР зі змінами і доповненнями [Електрон. ресурс] / Україна. Верховна Рада. Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

12. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» від 01.01.2012 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>

13. Наказ Мінстата України «Про затвердження типових форм первинного обліку» – Офіц. текст станом на 17 трав. 2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/spart94/inx94063.htm>

14. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. № 73 (в редакції від 09.08.2013 р.). - [Електронний ресурс]: ВРУ. Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z_0336-13.

15.Податковий кодекс України – Офіц. текст із змін. станом на 24.12.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17.htm>

16.Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601 (в редакції від 10.01.2012 р.). - [Електронний ресурс]: Верховна Рада України. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.

17.Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.01 р. № 1266 із змінами [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua> 101 18.Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. № 100, зі змінами [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>

19.Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку бюджетних установ: Наказ від 26.06.2013 р. № 611 зі змінами і доповненнями [Електрон. ресурс] / Україна. Міністерство фінансів України. Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>

20.Про затвердження Положення з національної практики контролю якості аудиторських послуг 1: рішення Аудиторської палати України від 27.09.2007 р. № 182/4. - [Електронний ресурс]: Аудиторська палата України. - Режим доступу: <http://apu.com.ua/rishennya-apu/5-2007>.

21.Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні: Закон України від 26.09.1993 р. N 2939-XII (в редакції від 11.08.2013 р.). - [Електронний ресурс]: Верховна Рада України. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2939-12>.

22.Артюх О. В. Розрахунки з оплати праці: методичні засади аудиторської перевірки / О. В. Артюх, А. Г. Падура // Напрямки розвитку обліку, контролю та економічного аналізу в умовах глобалізації: тези доповідей II міжнародної студентської науково-практичної інтернет-конференції. – Одеса: ОНЕУ, 2016. – Ч. 1. – С. 262-264.

23.Атамас П.Й. Бухгалтерський облік у галузях економіки / П.Й. Атамас [2-ге вид]. - К.: ЦУЛ, 2010. – 392 с.

24.Афанасієвська Т. В. Організація обліку та контролю розрахунків з оплати праці / Т. В. Афанасієвська // Управління розвитком. - 2014. - № 11. - С. 40-41

25.Бухгалтерський облік у галузях економіки / За ред. В.Б. Захожая і М.Ф. Базася. – К.: МАУП, 2009. – http://chitalka.info/ou_01/ou_01index.htm

26.Бухгалтерський облік, контроль і аналіз: проблеми теорії та методології: [монографія] / під. заг. ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. – Київ, 2009. – 606 с. 102

27.Бухгалтерський фінансовий облік : підручник для студ. спец «Облік і аудит» вищ. навч. закладів за редакцією Бутинець Ф.Ф. Житомир: ПП «Рута», 2005. – 756с.

28.Бухгалтерський фінансовий облік: теорія і практика: навч.-практ. посіб. / Н.І. Верхоглядова, В.П. Шило, С.Б. Ільїна та ін. – К.: Центр учбової л-ри, 2010. – 536 с.

29.Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці / О.В. Валецька. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – 220 с.

30.Василенко В. Терміни виплати заробітної плати // Баланс – бюджет. - № 13 (70), 2012. - С. 46-51.

31.Вегера В. М. Оплата праці: поняття, особливості / В. М. Вегера // Актуальні проблеми держави і права. - 2014. - Вип. 73. - С. 419-425.

32.Гаєвая О. В. Визначення деяких аспектів державних норм у регулюванні оплати праці / О. В. Гаєвая // Актуальні проблеми права: теорія і практика. - 2012. - № 24. - С. 168-175.

33.Герасимчук Л.С. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці / Л. С. Герасимчук, О.В. Кантаєва // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ, Серія: Економічні науки. – 2012. – №12. – С. 186-194.

34.Гнатенко Є. П. Аспекти обліку та законодавчо-нормативного регулювання оплати праці / Є. П. Гнатенко, О. В. Санченко. // Економічні науки. Сер.: Облік і фінанси. - 2013. - Вип. 10(1). - С. 74 - 83.

35.Гриліцька А. В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємствах із застосуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду / А. В. Гриліцька, Ю. В. Вялих // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Сер. : Економічні науки. - 2010. - Вип. 25(1). - С. 29-34

36.Гришагіна Н. Визначення розміру заробітної плати для розрахунку виплат із загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням // Баланс – бюджет. - №9 (90), 2013. - С. 35 - 37. 103

37.Дем'яненко Т. В. Проблеми обліку розрахунків з оплати праці: порівняльний аспект П(С)БО і МСФЗ [Текст] // V Міжнародна студентська наукова інтернет-конференція. – Донецьк, 2013. – 298 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kontrol.donnuet.dn.ua/konferen28.11.pdf>

38.Діордіца І. В. Розвиток обліково-контрольного забезпечення розрахунків підприємства з оплати праці / І. В. Діордіца, С. О. Клименко // Економічні науки. Серія : Облік і фінанси. - 2014. - Вип. 11(2). - С. 126-131

39.Дудка А.А. Основи організації контролю витрат на оплату праці // Сучасні проблеми фінансово-господарського контролю: всеукр. наук.-практ. конф., 30 березня 2011 р. – Кривий Ріг, 2005. – 392 с.

40.Звягільський Ю.Т. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні / Ю.Т. Звягільський // Економіка України. – 2011. – №5. – С. 65 – 74.

41.Камінська І. Р. Створення резерву відпусток на підприємстві [Текст] / І. Р. Камінська, Н. Й. Радіонова // Вісник КНУТД. – 2014. – № 2. – С. 219–226.

42.Козуб І. Умова про оплату праці як одна з умов трудового договору / І. Козуб // Підприємництво, господарство і право. - 2013. - №3. – С. 59 - 63.

43.Колосок А.М. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві / А.М. Колосок // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2011. – Вип. 22. – С. 110-113

44.Корніюк О. Реформування заробітної плати: нові пропозиції // Бухгалтерія. - № 6 (68), 2013. – С. 53 - 54.

45.Коробов М.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств: Навч. посібник / М.Я. Коробов - 3-тє вид., перероб. і доп. - К.: Знання, 2012. - 296 с.

46.Кравченко М. А. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці [Текст] // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 15. – С. 71–74. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.investplan.com.ua/pdf/15_2010/18.pdf

47.Кудіна І. О. Витрати на оплату праці: економічний зміст і об'єкт бухгалтерського обліку / І. О. Кудіна // Збірник наукових праць Державного 104 економіко-технологічного університету транспорту. Сер. : Економіка і управління. - 2014. - Вип. 28. - С. 189-201.

48.Кужельний М.В. Організація обліку: підручник / М.В. Кужельний, С. О. Левицька. – К.: Центр учбової літератури, 2010 – 352с.

49.Кузнецова С. О. Удосконалення контролю розрахунків із оплати праці / С. О. Кузнецова, Ю. М. Бондар // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. - 2012. - Вип. 1(1). - С. 38-44.

50.Куліков П.М., Іващенко Г.А. Економіко-математичне моделювання фінансового стану підприємства: Навчальник посібник. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2009. – 152с.

51.Лень В.С. Організація бухгалтерського обліку: навч. посіб. / За ред. В.С.Леня. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 696 с.

52.Літвінова Ю. О. Удосконалення обліку та контролю з оплати праці на вітчизняних підприємствах / Ю. О. Літвінова // Управління розвитком. - 2013. - № 15. - С. 131-133.

53.Луганський А. Е. Організація обліку з оплати праці робітників на підприємстві / А. Е. Луганський // Управління розвитком. - 2014. - № 9. - С. 74-75.

54.Максимова В.Ф. Облік у галузях економіки / В.Ф. Максимова. – К.: ЦУЛ, 2010. – 494 с.

55.Михайлуца А.В. Облік розрахунків з оплати праці з використанням міжнародних стандартів фінансової звітності: [Текст] // Тези доповідей IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Перспективи розвитку обліку, контролю та аналізу в умовах євроінтеграції. Ч. 1. – Одеса: ОНЕУ, 2016. – С.177-180.

56.Міщенко А. М. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення / А. М. Міщенко // Управління розвитком. - 2013. - № 23. - С. 16- 18.

57.Морєва О. Особливості виплати заробітної плати // Баланс - бюджет, № 6 (73), 2014. - С. 23 - 26. 105

58.Муренко Т.О. Діагностичне моделювання економічних показників фінансової звітності / Т.О. Муренко // Економічний аналіз: зб. наук. праць - Тернопіль, 2011. – Вип. 9. – Ч. 3. – С.206-210.

59.Овсюк Н. В. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в контексті застосування вимог міжнародних стандартів фінансової звітності / Н. В. Овсюк // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. - 2014. - Вип. 1. - С. 160-167.

60.Овсюк Н. В. Організаційно-економічні побудови внутрішнього контролю витрат на оплату праці [Текст] / Н. В. Овсюк, О. Ю.// Економіка та управління підприємствами, 2014. – № 3(24). – С. 249-254. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/5957/1/360.pdf>

61.Павлюк В.В., Сердюк В.М, Акаєв Ш.М. Контроль і ревізія. – К.: ЦУЛ, 2011. – 460 с.

62.Папінова О. Оплата праці на підприємствах // Баланс – агро. Всеукраїнська бухгалтерська газета. - № 6 (114), 2013. - С. 8.

63.Поддубцева І. Оплата праці при сумованому обліку робочого часу // Баланс – бюджет. - № 3 (84), 2014. – С. 26 - 28.

64.Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська // Держава та регіони. Наукововиробничий журнал. Серія : Економіка та підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 139–141.

65.Потриваєва Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н.В. Потриваєва, І.В. Савченко // Економічний форум. – 2014. –№1. – С. 93-98

66.Сковрунська, Т. В. Гармонізація національної системи розрахунків з оплати праці за міжнародними стандартами [Електронний ресурс] / Т. В. Сковрунська, С. В. Тиворчук. – Режим доступу: <http://irbis-nbuv.gov.ua>

67.Собчук А. С. Використання сучасних інформаційних технологій в організації обліку й аналізу розрахунків з оплати праці / А. С. Собчук // Управління розвитком. - 2014. - № 14. - С. 152-154. 106

68.Соломченко Д. Організація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2014. – № 1. – С. 46–50.

69.Сохатий А.В. Організація праці / А.В. Сохатий. – К.: Альтаїр, 2014. – 345 с.

70.Сук П. Л. Організація обліку праці та її оплати / П. Л. Сук // Економічні науки. Серія : Облік і фінанси. - 2011. - Вип. 8. - С. 423-430.

71.Ткаченко Н. М. Відмінності національних стандартів бухгалтерського обліку від міжнародних [Текст] // Наукові праці НУХТ, 2007. – № 23. – [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/bitstream/thedifferencesbetweennational.pdf>

72.Томілов С.Н. Облік операцій з оплати праці за національними стандартами // Все про бухгалтерський облік. - № 7 (496), 2015. – С. 8.

73.Турко М. О. Облік розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів / М. О. Турко, Г. С. Макарова, К. В. Черноусова // Економічний простір. - 2014. - № 90. - С. 215-222. 74.Хамайдюк О. Відрахування від заробітної плати // Бухгалтерія. - № 12 (687), 2013. - С. 64 - 69.

75.Хілл, Б. Порівняння національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку з міжнародними стандартами бухгалтерського обліку [Текст] : програма фінансового навчання : проект USAID «Розвиток ринків капіталу» / Б. Хілл. – Київ, 2010. – 37 с.

76.Хома Д. М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в умовах економічної кризи / Д. М. Хома // Наука й економіка. - 2013. - Вип. 3. - С. 73- 76.

77.Целуйко К. Ю. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві / К. Ю. Целуйко // Управління розвитком. - 2014. - № 9. - С. 33- 36.

78.Шаповал О. Бухгалтерське середнє (обчислення середньої заробітної плати згідно з Порядком №100) // Бухгалтерія. - № 21 (696), 2014. - С. 52 - 55.

79.Шевчук Л.П. Проблеми державного регулювання оплати праці та шляхи їх подолання / Л.П. Шевчук, В.В. Стаднік, В.С. Божинська // [Електронний 107 ресурс] Режим доступу: http://www.rusnauka.com/29_DWS_2011/Economics/7_95363.doc.htm

80.Шульга Н. В. Сутність оплати праці, її форми і системи / Н. В. Шульга // Проблеми формування ринкової економіки : міжвід. наук. збірник / відп. ред. О. О. Беляєв. – К. : КНЕУ, 2002. – Вип. 10. – С. 72-76.

81.Юрчук Н. П. Організація внутрішнього контролю обліку праці та її оплати на сільськогосподарських підприємствах / Н. П. Юрчук // Інноваційна економіка. - 2013. - № 1. - С. 296-299.

82.Янковой А.Г. Математико-статистические методы и модели в управлении предприятием: [учеб. пособ.] / Александр Григорьевич Янковой. Одеса: ОНЕУ, ротاپронт, 2014. – 250 с.

83.Ярмішко С. В. Проблеми організації обліку оплати праці та принципи її вдосконалення на підприємстві / С. В. Ярмішко // Управління розвитком. - 2014. - № 9. - С. 24-26.

ДОДАТКИ

Додаток А

Баланс (Звіт про фінансовий стан)

на 31.12.2018 р.

Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
1	2	3	4	5
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи:	1000	36	499	
первісна вартість	1001	77	640	
накопичена амортизація	1002	41	141	
Незавершені капітальні інвестиції	1005	612	1020	
Основні засоби:	1010	23127	18234	8068
первісна вартість	1011	47427	47472	22616
знос	1012	24300	29238	14584
Інвестиційна нерухомість:	1015			

первісна вартість	1016			
знос	1017			
Довгострокові біологічні активи:	1020			
первісна вартість	1021			
накопичена амортизація	1022			
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	488	4369	
інші фінансові інвестиції	1035			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040			
Відстрочені податкові активи	1045			
Гудвіл	1050			
Відстрочені аквізиційні витрати	1060			
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065			
Інші необоротні активи	1090			
Усього за розділом I	1095	24263	24122	8068
II. Оборотні активи				

Запаси	1100	6915	8541	3490
Виробничі запаси	1101	5388	8087	2430
Незавершене виробництво	1102		155	
Готова продукція	1103	1498	236	103
Товари	1104	29	63	957
Поточні біологічні активи	1110			
Депозити перестраховання	1115			
Векселі одержані	1120			
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	6496	8951	2748
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130			1604
з бюджетом	1135	2	15	
у тому числі з податку на прибуток	1136			
з нарахованих доходів	1140			
із внутрішніх розрахунків	1145			
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	4240	4750	643

Поточні фінансові інвестиції	1160	0		
Гроші та їх еквіваленти	1165	1219	1361	443
Готівка	1166	907	928	
Рахунки в банках	1167	312	433	
Витрати майбутніх періодів	1170			
Частка перестраховика у страхових резервах	1180			
у тому числі в:				
резервах довгострокових зобов'язань	1181			
резервах збитків або резервах належних виплат	1182			
резервах незароблених премій	1183			
інших страхових резервах	1184			
Інші оборотні активи	1190	114	289	
Усього за розділом II	1195	18986	23907	9644
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200			
Баланс	1300	43249	48029	17712

Пасив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
I. Власний капітал				
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	812	812	812
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401			
Капітал у дооцінках	1405		0	
Додатковий капітал	1410	3156	3156	4156
Емісійний дохід	1411			
Накопичені курсові різниці	1412			
Резервний капітал	1415			
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	8697	14447	1266
Неоплачений капітал	1425	()	()	()
Вилучений капітал	1430	()	()	()
Інші резерви	1435			

Усього за розділом I	1495	12665	18415	6234
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Відстрочені податкові зобов'язання	1500			
Пенсійні зобов'язання	1505			
Довгострокові кредити банків	1510	7560	5230	
Інші довгострокові зобов'язання	1515			
Довгострокові забезпечення	1520			
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521			
Цільове фінансування	1525			
Благодійна допомога	1526			
Страхові резерви, у тому числі:	1530			
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітної періоду)	1531			
резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітної періоду)	1532			
резерв незароблених премій; (на початок звітної періоду)	1533			
інші страхові резерви; (на початок	1534			

звітнього періоду)				
Інвестиційні контракти;	1535			
Призовий фонд	1540			
Резерв на виплату джек-поту	1545			
Усього за розділом II	1595	4890	7560	
III. Поточні зобов'язання і забезпечення				
Короткострокові кредити банків	1600			3052
Векселі видані	1605			
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610			
за товари, роботи, послуги	1615	13466	13705	3650
за розрахунками з бюджетом	1620	1280	1833	167
за у тому числі з податку на прибуток	1621	220	153	47
за розрахунками зі страхування	1625	415	500	331
за розрахунками з оплати праці	1630	1648	1767	773
за одержаними авансами	1635			
за розрахунками з учасниками	1640			

із внутрішніх розрахунків	1645	4151	4141	3007
за страховою діяльністю	1650			
Поточні забезпечення	1660			
Доходи майбутніх періодів	1665			
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670			
Інші поточні зобов'язання	1690	2064	2438	451
Усього за розділом III	1695	23024	24384	11487
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700			
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800			
Баланс	1900	43249	48029	17772

Додаток Б

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)**за 2018 рік****I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ**

Стаття	Код	За звітний	За аналогічний
---------------	------------	-------------------	-----------------------

	рядка	період	період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	168506	143619
Чисті зароблені страхові премії	2010		
Премії підписані, валова сума	2011		
Премії, передані у перестраховання	2012		
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(124479)	(111580)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий: прибуток	2090	44027	32039
Валовий: збиток	2095	()	()
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		

Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		
Інші операційні доходи	2120	82	4976
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	(7857)	(7698)
Витрати на збут	2150	(27359)	(23769)
Інші операційні витрати	2180	(541)	(1247)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	8352	4301
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	()	()
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220		

Інші доходи	2240	52	14
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	(1379)	(1630)
Втрати від участі в капіталі	2255	()	()
Інші витрати	2270	(13)	(97)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	7012	588
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	()	()
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	1262	485
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	570	2103
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	()	()

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього
--------	-----------	-------------------	------------------------------------

			року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	5750	2013

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Матеріальні затрати	2500	94842	87397
Витрати на оплату праці	2505	27713	25310
Відрахування на соціальні заходи	2510	6105	5603
Амортизація	2515	5379	4117

Інші операційні витрати	2520	22844	19000
Разом	2550	156883	141427

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Середньорічна кількість простих акцій	2600	3248400	2348400
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	3248400	3248400
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	1.7701	0.6474
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	1.7701	0.6474
Дивіденди на одну просту акцію	2650		

Додаток В

			КОДИ
		Дата(рік, місяць, число)	2018 01 01
Підприємство	Приватне акціонерне товариство "Херсонський хлібокомбінат"	за ЄДРПОУ	00380267
Територія		за КОАТУУ	6510100000
Організаційно- правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОПФГ	230
Вид економічної діяльності	Виробництво хліба та хлібобулочних виробів; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання	за КВЕД	10.71
Середня кількість працівників	521		
Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака			
Адреса	73000, Херсонська обл., м. Херсон, вул. Гімназична, 30		

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2017 р.**

Актив	Код рядка	На початок звітнього	На кінець звітнього	На дату переходу на
-------	--------------	----------------------------	---------------------------	---------------------------

		періоду	періоду	міжнародні стандарти фінансової звітності
1	2	3	4	5
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи:	1000	52	36	0
первісна вартість	1001	77	77	0
накопичена амортизація	1002	25	41	0
Незавершені капітальні інвестиції	1005	677	612	0
Основні засоби:	1010	15952	23127	8068
первісна вартість	1011	37071	47427	22616
знос	1012	21146	24300	14548
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0	0
первісна вартість	1016	0	0	0
знос	1017	0	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0	0
первісна вартість	1021	0	0	0

накопичена амортизація	1022	0	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	488	0
інші фінансові інвестиції	1035	0	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0	0
Гудвіл	1050	0	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0	0
Усього за розділом I	1095	16654	24263	8068
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	8310	6915	3490
Виробничі запаси	1101	4950	5388	2430
Незавершене виробництво	1102	0	0	0
Готова продукція	1103	2562	1498	103

Товари	1104	798	29	957
Поточні біологічні активи	1110	0	0	0
Депозити перестраховання	1115	0	0	0
Векселі одержані	1120	0	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	5341	6496	2748
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	0	0	1604
з бюджетом	1135	236	2	0
у тому числі з податку на прибуток	1136	236	0	0
з нарахованих доходів	1140	0	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0	725
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	4443	4240	634
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	727	1219	443
Готівка	1166	724	907	0
Рахунки в банках	1167	3	312	0

Витрати майбутніх періодів	1170	0	0	0
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0	0
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0	0
інших страхових резервах	1184	0	0	0
Інші оборотні активи	1190	0	114	0
Усього за розділом II	1195	19057	18986	9644
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0	0
Баланс	1300	35711	43249	17712

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
I. Власний капітал				

Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	812	812	812
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0	0
Додатковий капітал	1410	3156	3156	4156
Емісійний дохід	1411	0	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0	0
Резервний капітал	1415	0	0	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	6594	8697	1266
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(0)	(0)	(0)
Інші резерви	1435	0	0	0
Усього за розділом I	1495	10562	12665	6234
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	4890	7560	0

Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0	0
Страхові резерви, у тому числі:	1530	0	0	0
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітної періоду)	1531	0	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітної періоду)	1532	0	0	0
резерв незароблених премій; (на початок звітної періоду)	1533	0	0	0
інші страхові резерви; (на початок звітної періоду)	1534	0	0	0
Інвестиційні контракти;	1535	0	0	0
Призовий фонд	1540	0	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0	0
Усього за розділом II	1595	4890	7560	0

III. Поточні зобов'язання і забезпечення				
Короткострокові кредити банків	1600	533	0	3052
Векселі видані	1605	0	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0	0
за товари, роботи, послуги	1615	4649	13466	3650
за розрахунками з бюджетом	1620	539	1280	167
за у тому числі з податку на прибуток	1621	0	220	47
за розрахунками зі страхування	1625	288	415	331
за розрахунками з оплати праці	1630	1268	1648	773
за одержаними авансами	1635	0	0	47
за розрахунками з учасниками	1640	0	0	0
із внутрішніх розрахунків	1645	4875	4151	3007
за страховою діяльністю	1650	0	0	0
Поточні забезпечення	1660	0	0	0
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0	0

Інші поточні зобов'язання	1690	8107	2064	451
Усього за розділом III	1695	20259	23024	11487
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0	0
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0	0
Баланс	1900	35711	43249	17712

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за 2017 рік**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	143619	140294
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0
Премії підписані, валова сума	2011	0	0
Премії, передані у перестраховання	2012	0	0
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(111580)	(110061)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0	0
Валовий: прибуток	2090	32039	30233

Валовий: збиток	2095	(0)	(0)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0
Інші операційні доходи	2120	4976	4127
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	(0)	(0)
Адміністративні витрати	2130	(7698)	(9035)
Витрати на збут	2150	(23769)	(18320)
Інші операційні витрати	2180	(1247)	(1196)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрат від первісного визнання біологічних	2182	0	0

активів і сільськогосподарської продукції			
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	4301	5809
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	(0)	(0)
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	0	0
Інші доходи	2240	14	24
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(1630)	(1374)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(97)	(0)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	2588	4459
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	(0)	(0)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	485	803

Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	2103	3656
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	(0)	(0)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та	2465	2103	3656

2460)			
-------	--	--	--

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Матеріальні затрати	2500	87397	90790
Витрати на оплату праці	2505	25310	19089
Відрахування на соціальні заходи	2510	5603	4140
Амортизація	2515	4117	3127
Інші операційні витрати	2520	19000	16145
Разом	2550	141427	133291

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Середньорічна кількість простих акцій	2600	3248400	3248400
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	3248400	3248400
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	0.65	1.13
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	0.65	1.13
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0	0