

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

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З  
ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконав: здобувачка II курсу 10-231М  
групи,  
денної форми навчання  
Спеціальності 071 Облік і оподаткування  
Освітньо-професійної програми Облік і  
оподаткування  
Романенко Юлія Вадимівна

Керівник докторка економічних наук,  
професорка Осадча Тетяна Станіславівна  
(наук. ступінь, вчене звання, П.І.Б.)  
Рецензент директор ІІІ «Собрі»  
Соболь А.М.  
(посада, П.І.Б.)

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ</b> .....	5
1.1. Сутність та функції заробітної плати .....	5
1.2. Форми та системи оплати праці .....	8
<b>РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ</b> .....	12
2.1. Загальна характеристика підприємства .....	12
2.2. Організація роботи та розрахунок заробітної плати на підприємстві .....	15
2.3. Облік та аудит розрахунку заробітної плати на підприємстві .....	25
<b>РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ</b> .....	35
3.1. Напрямки вдосконалення організації системи оплати праці на підприємстві .....	35
3.2. Пропозиції щодо вдосконалення розрахунку та обліку заробітної плати на підприємстві .....	47
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	53
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	56

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Однією з найважливіших сфер забезпечення соціальної орієнтації ринкової економіки є раціональна організація праці та розрахунок заробітної плати урядами на всіх рівнях.

Питання заробітної плати в сучасних умовах бізнесу стало більш гострим та актуальним, оскільки для багатьох компаній регулярність та масштаби виплат не лише визначають перспективи розвитку самої організації, а й забезпечують реальне виживання їх працівників.

У зв'язку з цим питання вдосконалення розрахунків заробітної плати є пріоритетом номер один для керівників підприємств, тому ця тема є актуальною.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Робота виконана у рамках науково-дослідної ініціативної теми кафедри Фінансів, обліку та підприємництва – Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможного розвитку підприємств регіону (№ 0117U003286).

**Мета дослідження.** Обґрунтування шляхів удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

**Завдання роботи:**

- розкрити економічний зміст поняття «заробітна плата»;
- основна функція визначення заробітної плати;
- визначити основу організації оплати праці;
- розкрити загальні характеристики об'єкта дослідження;
- проаналізувати організаційний метод розрахунку заробітної плати підприємства;
- забезпечити нові шляхи вдосконалення організації заробітної плати підприємств;
- проаналізувати аспекти охорони праці та безпеки компанії в надзвичайних ситуаціях.

**Об'єктом дослідження** є процеси удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

**Предметом дослідження** є теоретичні та практичні аспекти організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

**Методи дослідження:**

- порівняння - порівняння динамічних даних;
- групування - визначення залежностей між показниками;
- графічний - візуальне представлення результатів дослідження.

**Наукова новизна дослідження** полягає у всебічній та систематичній демонстрації теоретичних та практичних норм та пропозицій, спрямованих на вдосконалення організації обліку заробітної плати.

**Практичне значення** одержаних результатів роботи полягає в тому, що вони можуть бути використані на підприємстві при організації обліку заробітної плати.

**Апробація результатів роботи.** Результати досліджень опубліковано на міжнародній науково-практичній конференції у ХДУ.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

#### 1.1. Сутність та функції заробітної плати

Основним джерелом доходу для працівників є і залишатиметься заробітна плата. Наразі заробітна плата відіграє провідну роль у механізмі стимулювання. Більшість доходів споживачів - це заробітна плата, тому це вплине на попит, на споживчі товари та їх рівень цін. В економічній теорії існують дві основні концепції для визначення характеру заробітної плати:

а) заробітна плата - це ціна праці, а її вартість та динаміка формуються під впливом ринкових чинників, насамперед, залежності між попитом та пропозицією;

б) заробітна плата-це грошове вираження вартості товарної "праці" або "трансформації вартості товарної праці".

Його вартість визначається умовами виробництва та ринковими факторами-співвідношенням між попитом та пропозицією. Під цим впливом існує відхилення між заробітною платою та вартістю робочої сили. З переходом на ринок оплата праці стала основним елементом відтворення робочої сили. Для підприємців - роботодавців праці соціальні функції праці починають відігравати абсолютно рівну роль із стимулами.

Через низьку вартість робочої сили економічно доцільно замінити дороге обладнання дешевою робочою силою. Мотивація до підвищення ефективності виробництва усувається. Низька заробітна плата є деградацією існуючої системи освіти, тому що немає причин витратити стільки часу та грошей, щоб здобути високий диплом, замість того, щоб його знайти або отримати таку ж мізерну зарплату, як і найпростіший працівник.

Сутність поняття «заробітна плата» складна і багатогранна, тому її слід розглядати з різних точок зору.

З точки зору економіки праці, заробітна плата - це винагорода або дохід, розрахований у грошовому еквіваленті. Відповідно до трудового договору, роботодавець виплачує працівникові роботу, яку він виконав або буде завершено. Це загальновизнане визначення і найбільш підходить для тлумачення заробітної плати.

З точки зору економічної теорії, заробітна плата є економічною категорією, що відображає розподіл новоствореної вартості між роботодавцями та працівниками. У цьому сенсі більш прийнятним є поняття "заробітна плата", яке крім фактичної заробітної плати включає також інші витрати роботодавця на оплату праці.

В умовах ринкової економіки заробітна плата є невід'ємною частиною ринку праці, вона є результатом взаємодії попиту та пропозиції праці та втіленням споживчої вартості ринку праці.

З точки зору робітників, заробітна плата є основною складовою доходу від праці, результатом працездатності працівників та об'єктивно необхідним відтворенням робітників.

З точки зору підприємців, заробітна плата є невід'ємною частиною виробничих витрат, а також є основним чинником забезпечення того, щоб матеріальні виплати працівників отримували високі результати. У сучасній економічній літературі існує декілька визначень заробітної плати.

Заробітна плата є винагородою і, як правило, обчислюється у грошовому виразі. Відповідно до трудового договору власник або уповноважена ним організація оплачує роботу, виконану працівником. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов роботи, професійних та професійних якостей працівника, результатів його роботи та господарської діяльності підприємства.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов роботи,

професійних та професійних якостей працівника, результатів його роботи та господарської діяльності підприємства.

Інше поширене визначення полягає в тому, що заробітна плата є основною частиною споживчих фондів і є часткою доходу, яка залежить від кінцевого результату роботи колективу, який розподіляється працівниками відповідно до обсягу та якості витраченої праці та фактичного внеску кожної праці особи і розміру вкладеного капіталу.

Слід зазначити, що заробітна плата є найважливішою ціною в економіці; вона є єдиним (або основним) джерелом доходу.

Заробітна плата має відповідати цілям стратегії управління: виховувати у співробітників почуття спільноти, виховувати у них дух партнерства, а раціональне поєднання особистих та суспільних інтересів має змінити механізм стимулювання. Психологічно, а потім і економічно заробітна плата має бути розроблена таким чином, щоб дозволити працівникам чітко зрозуміти взаємозв'язок між вимогами компанії та компанії та її внеском у кінцевий результат та отриманою сумою заробітної плати.

Існують також величезні деформації у заробітній платі промисловості та професійно -кваліфікованих групах галузі.

Характер заробітної плати відбивається на її ролі в процесі суспільного відтворення. На основі всебічного розуміння природи заробітної плати з'ясуєте важливість її внутрішніх функцій. Надзвичайно важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки полягає в тому, що вона повинна виконувати багато функцій (економісти не мають єдиної думки щодо їх кількості).

Найважливіші з них:

1. Репродуктивна функція полягає у забезпеченні щоденних потреб працівників та членів їх сімей для відновлення робочої сили та примноження потомства. Він реалізує економічний закон зростання попиту.

2. Стимулюючий ефект заробітної плати полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від кількості та якості роботи конкретного працівника та внеску його праці у результати діяльності підприємства. Ця залежність має стимулювати постійне поліпшення продуктивності.

3. Функція коригування заробітної плати або розподілу ресурсів полягає в оптимізації розподілу робочої сили за регіонами, галузями та підприємствами на основі ринкових умов.

4. Соціальна функція заробітної плати відображає вимірювання живої праці працівниками та власниками засобів виробництва у розподілі споживчих коштів. Заробітна плата - це особиста частка працівників у новоствореному доході на основі їх внесків до праці.

5. Оптимальна функція заробітної плати полягає в тому, що заробітна плата, як складова виробничих витрат, є чинниками, які спонукають підприємців раціонально використовувати працю і безперервно підвищувати свою продуктивність.

6. Функція формування платоспроможного попиту населення. Його мета - координація платоспроможного попиту. З одного боку, це визначення попиту, що забезпечується валютою покупця, а з іншого - це форма визначення виробництва споживчих товарів.

## **1.2. Форми та системи оплати праці**

Форма та система оплати праці є механізмом визначення розміру доходу на основі кількості та якості праці та її результатів. Вибираючи певну форму заробітної плати та конкретну систему доходів, роботодавці можуть керувати інтенсивністю та якістю роботи конкретних працівників.

Існує дві основні форми оплати праці: погодинна оплата та відрядна оплата праці.



У разі погодинної оплати праці вимірюється робочим часом, а дохід працівника обчислюється на основі його тарифної ставки або фактичної заробітної плати за робочий час.

У разі відрядної заробітної плати, еталоном вимірювання праці є продукція, вироблена працівниками (або обсяг виконаної роботи), а кількість доходу пропорційна його кількості та якості на основі встановленої відрядності.

Система оплати праці описує взаємозв'язок між елементами оплати праці: тарифами, надбавками, надбавками та преміями. Очевидно, що існує багато варіантів цих відносин, і будь-який з них, по суті, існує у конкретній компанії та є системою оплати праці. В умовах ринкової економіки система оплати праці, яка використовується компаніями, розглядається як патентована технологія і не розкривається.

Очевидно, що цей перелік не є вичерпним для всіх систем нарахування заробітної плати, які можна використовувати за певних умов. Вибір чи розвиток певної системи оплати праці є прерогативою роботодавця. Залежно від кількості, якості та часових завдань виробництва та враховуючи здатність працівників впливати на реалізацію певних виробничих резервів, керівництво підприємства формує певну систему оплати праці, пояснює та доповнює колективний договір працівникам. Профспілки можуть не погодитись із запропонованою системою, виходячи з того, що вони потребують надмірної інтенсифікації праці, що завдає шкоди здоров'ю працівників.

Правильним вибором конкретної системи оплати праці має бути її економічна ефективність, її вплив на зростання продуктивності та зменшення витрат на виробництво.

У сучасній системі оплати праці особлива увага приділяється посиленню інтересу кожного працівника до підвищення ефективності використання всіх виробничих ресурсів. Зростання заробітної плати має залежати від зменшення витрат на оплату праці та матеріалів,

поліпшення якості продукції та підвищення продуктивності праці. Тільки в цьому випадку підвищення заробітної плати не зменшить загальну ефективність виробництва.

Систему відрядної оплати вигідно застосовувати в таких ситуаціях:

- можливість точного та кількісного обліку результатів праці;
- немає впливу на результати факторів, які не залежать від трудових зусиль працівників;
- реальна можливість для співробітників покращити результати своєї роботи;
- необхідність стимулювати зростання виробництва або скорочувати кількість працівників шляхом інтенсифікації праці;
- система відрядної оплати не має негативного впливу на якість продукції, відповідність технічним системам та вимогам безпеки та раціональне використання сировини та енергії.

За відсутності цих умов система погодинної оплати праці є більш доцільною. Варто підкреслити, що у вигляді погодинної оплати праці умовою отримання доходу від фактичного робочого часу має бути виконання певного обсягу робіт, що передбачено стандартизованими завданнями.

Широке використання погодинної оплати також вимагає чіткої організації виробництва сировини, енергії, обслуговування та інформації. У процесі переходу багатьох компаній на ринок існує тенденція використовувати години замість підрахунку штук.

У цьому випадку потрібно вжити всіх можливих заходів для того, щоб використання погодинної оплати праці не призвело до зниження ефективності, що є неприйнятним на висококонкурентному ринку. Ці заходи в основному включають збереження високого рівня нормування праці шляхом погодинної оплати.

У разі, коли об'єднання працівників у трудовому колективі

визначається технологією, рекомендується використовувати колективну форму оплати праці, тобто впровадження технічного комплексу вимагає колективних зусиль усіх працівників, а кінцевий результат виробництва є прямим результатом їх роботи.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

#### 2.1. Загальна характеристика підприємства

Юридична адреса "Дії" - товариства з обмеженою відповідальністю: м. Херсон, вулиця Червонофлотська, 17.

Учасники товариства, які не повністю сплатили статутний капітал товариства, несуть солідарну відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах діапазону вартості внеску капіталу, не сплаченого кожним учасником товариства.

ТОВ "Дія" може мати цивільні права та брати на себе цивільні зобов'язання, необхідні для здійснення будь -якої діяльності, не забороненої законом, за умови, що це не суперечить темі та цілям діяльності, передбаченим обмеженими підзаконними актами компанії.

Компанії можуть займатися певною діяльністю, перелік якої визначений законодавством і лише на підставі спеціальних дозволів (ліцензій). Якщо умови надання спеціальної ліцензії (ліцензії) на здійснення певних видів діяльності вимагають, щоб така діяльність була винятком, компанія має право здійснювати лише діяльність (ліцензії), передбачену спеціальною ліцензією (ліцензією) під час період дії спеціальної ліцензії (ліцензії) Супутня діяльність.

Товариство з обмеженою відповідальністю діє відповідно до статуту та установчого договору, які визначають порядок створення, діяльності, організації, реорганізації та ліквідації підприємства.

Для вирішення визначення статутних цілей головного органу підприємства в країні та за кордоном сфера діяльності компанії включає:

- 1) Широкоформатний друк.
- 2) Створення, встановлення/видалення зовнішньої реклами будь -

якої конфігурації та складності.

3) Професійні маркетингові дослідження.

4) Реєстрація дорожньої реклами (зовнішня та внутрішня).

5) Будь-який вид друку; виробництво та реалізація поліграфічної продукції, включаючи оптову та роздрібну торгівлю друкованою продукцією.

6) Виготовлення сувенірів.

7) Дизайнерські послуги; надають технологічні, виробничі, маркетингові, посередницькі та консультаційні послуги.

Основним органом товариства є загальні збори акціонерів, а його право голосу пропорційне частці акцій, що належать акціонерам. Коли проводяться збори профспілок і присутні не менше 2/3 профспілок, вони мають право вирішувати це питання більшістю голосів у формі відкритого голосування. На підприємстві виробничі, трудові та економічні відносини між трудовим колективом та адміністративним відділом, питання охорони праці та соціального розвитку регулюються колективними договорами.

Основним бізнесом компанії є ринки поліграфічних послуг, переддрукарської, друкарської та післядрукарської діяльності. В даний час більшість клієнтів компанії належать до таких сегментів ринку:

- рекламний друк;
- друкування книг і журналів;
- паперові вироби та біла продукція.

Згідно з аналізом корпоративних замовлень, брошури, листівки, рекламні буклети, плакати, плакати та візитки є найбільш поширеними у структурі друкованих замовлень.

Організаційна структура - це склад, взаємозв'язок та належність незалежних одиниць управління та окремих посад.

Сутність організаційної структури полягає в розподілі повноважень та відповідальності. Організаційна структура рекламної

компанії відображає повноваження та відповідальність, покладені на кожного працівника.

Метою організаційної структури є розподіл праці, з'ясування завдань та обов'язків працівників, а також з'ясування ролей та стосунків.

Основним завданням організаційної структури корпоративного рекламного агентства є встановлення силових відносин, які пов'язують вищий керівний склад із низовими працівниками. Ці відносини встановлюються шляхом авторизації, що означає передачу повноважень та завдань особам, відповідальним за виконання.

Для ефективної роботи керівництво має розподілити між працівниками всі завдання, необхідні для досягнення корпоративних цілей.

Але якщо існуючі завдання не делеговані, то менеджеру доведеться виконувати ці завдання самотійно.

Компанія має чіткий розподіл повноважень та відповідальності щодо кожної посади. Кожен розуміє, чого від нього чекають і хто від нього залежить. Структура управління підприємством є лінійно функціональною. Управління лініями підтримується службами підтримки.

У таких випадках директори діють від імені компанії без дозволу:

- забезпечити управління діяльністю підприємства;
- мати право першого підпису під фінансовими документами;
- затвердити штатний план, підписати трудові договори з працівниками компанії, винагородити та покарати цих працівників;

Технік контролює процес створення рекламної продукції, виконує розрахунки та проекти, а також переходить до об'єкта разом із установщиком, де робить заміри та фотографує об'єкт. Контролюйте безпеку всієї майстерні та монтажників.

Бухгалтери фіксують господарські операції компанії: постачання,

закупівлю товарів, сировини, розрахункові операції з постачальниками, організацію транспортування, складання бюджету, розрахунок готової продукції, інвентаризацію, розрахунок заробітної плати та податків, а також ведення корпоративних звітів. Менеджер з продажу співпрацює з новими клієнтами, веде ділові переговори з клієнтами на користь компанії, приймає та обробляє замовлення клієнтів, оформляє необхідні документи, пов'язані з транспортуванням продукції для клієнтів компанії, та підтримує клієнтську базу.

Співробітники майстерні працюють на професійному обладнанні, виготовляють рекламну продукцію, контролюють обладнання, налаштовують обладнання та просять техніків придбати матеріали та необхідний інструмент.

Монтажник виконує монтаж відповідно до чіткого плану техніка. Дизайнери створюють ескізи для рекламних проектів, тісно співпрацюють з техніками виробництва, розробляють фірмові стилі та створюють моделі дизайну для всіх рекламних постановок.

## **2.2. Організація роботи та розрахунок заробітної плати на підприємстві**

На підприємствах організація та розрахунок заходів з компенсації праці включають такі види робіт:

- 1) розподіл нарахованої заробітної плати, премій та виплат;
- 2) відрахування заробітної плати та інших виплат;
- 3) підготувати набір заробітних плат та інших виплат для компанії.

Розподіл нарахованої заробітної плати, премій та виплат за полями витрат здійснюється у таблиці, яка відображає дебетові рахунки, субрахунки, коди об'єктів обліку витрат аналізу та статті витрат на основі щомісячного групування, включаючи відповідні суми, як доходів та фондів не заробітної плати.

Узагальнити інформацію про нараховану заробітну плату працівників та зберегти інформацію про комплексний рахунок 70 "Розрахунок із заробітною платою працівника", де позики відображають нарахування, суми утримання дебітів та суми виплат. Залишок на рахунку 70 детально відображає: дебет-суму боргів працівника на початок або в кінці місяця, а кредит-компанії.

Усі звіти та оригінали документів про заробітну плату, виплати, нарахування премій, які були видані, слід подати до бухгалтерії до встановленого терміну. В окремому стовпці особового рахунку відображаються щомісячні виплати або борги перед працівниками. Він також записує інформацію про роботу, необхідну для розрахунку доходу: тарифну категорію, погодинну ставку (заробітну плату), період відпустки, дату та кількість документів на утримання, період обслуговування тощо.

Дані про нараховану заробітну плату, відрахування, суми, що підлягають здачі на розрахунки, переносяться з особистих рахунків-платіжної інформації, підписаної магазином та особою, яка відповідає за бухгалтерію, і вони виконують розрахунки. На передній частині інформації записується період виплати та сума платежу, підписується відповідальною особою підприємства та головним бухгалтером, а потім інформація реєструється та передається до банку разом із квитанцією про оплату.

На підставі особистого кабінету також було заповнено талонний лист для оплати працівників, щоб вони могли перевірити дані про розрахунок заробітної плати та відрахування.

Відрахування утримуються із накопиченої заробітної плати працівника, виплат та інших сукупних доходів місяця, внесків на обов'язкове страхування з податку на прибуток та фондів соціального страхування та пенсійних фондів, боргів перед роботодавцем та письмових відрахувань, замовлених працівниками. У наступних



випадках його можна відняти від заробітної плати працівника для погашення боргу роботодавця: повернення авансових платежів у зв'язку із заробітною платою; повернення переplat через помилки у розрахунках; звільнення працівників до кінця робочого періоду року Він узяв відпустку у неробочий день; компенсація шкоди, заподіяної з вини працівника, не повинна перевищувати його середньомісячного доходу.

Згідно з письмовими інструкціями працівника, з його доходу можна відняти внески на добровільне страхування, профспілкові внески, кількість товарів, придбаних у кредит, тощо.

Загальна сума відрахувань не повинна перевищувати 20% заробітної плати, у випадку, прямо передбаченому законом, - 50% заробітної плати, виплаченої працівнику.

Відрахування із заробітної плати за бажанням працівника (у письмовій формі). До них належать: внески до пенсійних фондів, внески до фондів соціального страхування, внески у товари, придбані в кредит; страхові внески за особисте страхування; відрахування за кредити, отримані від банків або підприємств; різні профспілкові внески тощо.

У будь-якому випадку працівники повинні зберігати принаймні 50% свого доходу.

Склад видів виплат, які включені та не включені до фонду заробітної плати, визначається фондом заробітної плати та іншими інструкціями щодо складу виплат. Відповідно до інструкції, фонд заробітної плати включає всі витрати компанії та не включається у вихідну допомогу по рахунку.

Підприємство суворо контролює використання фондів оплати праці, оскільки більшість коштів є частиною собівартості продукції, що впливає на розмір прибутку. Крім того, фонд оплати праці є основою для відрахування з бюджету внесків фонду соціального захисту населення та інших податків.

Існує багато джерел відшкодування витрат на виробництво

платежів, наявного залишкового прибутку компанії, цільових коштів та доходу тощо.

Вартість робочої сили, включена до собівартості продукції, підлягає особливо жорсткому контролю. У цьому процесі важливо встановити ефективність виробничих стандартів, стандартів обслуговування, відрядних та інших платежів, а також точність, відображену в оригінальних документах. Економія коштів на заробітну плату один із способів зменшити невиробничі платежі та надбавки.

Для заповнення показників місячних та річних звітів про працю використовуються різні джерела даних. Інформація про середню кількість працівників та кількість людей за день отримується на основі визначення середньої чисельності працівників шляхом ведення господарського обліку відповідно до кількості працівників відповідно до таких характеристик, як категорія, стать та професія.

Тому розрахунок заробітної плати та аналіз кожної компанії дуже важливі. У цьому процесі необхідно систематично контролювати використання фондів заробітної плати та знаходити можливості заощадити гроші за рахунок підвищення продуктивності та зниження трудомісткості виробництва.

Тому середня заробітна плата працівника безпосередньо залежить від його використання робочого часу, досягнутої продуктивності праці та рівня виробництва. Рівень заробітної плати (денна заробітна плата) також залежить від загального результату господарської діяльності: чим вища продуктивність праці, тим вища заробітна плата робітників. У свою чергу, поліпшення матеріальних інтересів працівників сприяє зростанню трудової діяльності, кращому використанню робочого часу, зміцненню трудової дисципліни та продуктивності праці.

Протягом періоду припинення роботи з вини працівника фабрика не виплачує заробітну плату. У разі припинення роботи, яка не винна з вини працівника, вона обчислюється простою літерою і обчислюється

наполовину, але тарифна ставка не перевищує половини погодинна оплата залежить від його кваліфікації.

При виробництві відхиленої продукції їх виробничі витрати будуть оплачуватися за меншою ставкою. Окремо розподіліть обладнання з позначкою «виправлення дефектів» для оплати роботи з виправлення дефектів виробу.

Основними завданнями розрахунку та аналізу заробітної плати підприємства є:

- визначити абсолютну та відносну суму перевитрат (заощаджень) фонду оплати праці та з'ясувати причини перевитрат;

- вивчити структуру фонду оплати праці (заробітної плати) та використати матеріальне стимулювання для покращення результатів діяльності;

- визначити необхідні резерви компанії для зменшення витрат на оплату праці та відповідно збільшити рентабельність її роботи.

У разі відрядної заробітної плати та фізичних осіб, які працюють на підприємствах, дохід працівника визначається шляхом множення кількості виробленої продукції (обсяг виконаної роботи, обсяг послуг), зазначеної у відповідних оригінальних документах, на встановлену ціну за одиницю . праці. Тому для обліку обсягу виконаної роботи вартість робочого часу працівника-диспетчера та нарахована заробітна плата не використовують "відрядний ордер", який відкривається для кожного працівника кожного календарного місяця. Щоб забезпечити правильний розрахунок заробітної плати, необхідно чітко розрахувати продуктивність або навантаження кожного працівника.

Розрахунок заробітної плати робітників за відрядку протягом усього розрахункового періоду проводиться на підставі оригінальних документів з урахуванням формування заробітної плати, понаднормової роботи, премій тощо. сума ..

Для розрахунку основної заробітної плати працівникам за

погодинною оплатою потрібна інформація про заробітну плату (з урахуванням переліку працівників); тип призначення (відповідно до наказу компанії) та дані бухгалтерського обліку їх робочого часу протягом відповідного періоду. Погодинна заробітна плата розраховується на основі фактичного робочого часу, понаднормової роботи, премій тощо, а також інших видів відрахувань та визначених сум виплат. За погодинною системою оплати праці основна заробітна плата розраховується шляхом множення кількості відпрацьованих годин у розкладі та одногодинної ставки заробітної плати.

Заробітна плата штатного працівника розраховується так: повний місяць розподіляється відповідно до розпорядження компанії та посади, а місячна заробітна плата за сумісництвом ділиться на кількість робочих днів у даному робочому місяці. Згідно з таблицею) робочі дні.

Крім того, однією із складових нарахованих витрат підприємства є нараховані витрати на допомогу по тимчасовій непрацездатності. Джерелом виплати цієї субсидії є кошти Фонду соціального страхування. З першого дня інвалідності до одужання або створення групи інвалідності допомога надається у разі тимчасової непрацездатності. Розрахунок допомоги по тимчасовій непрацездатності ґрунтується на листі непрацездатності та графіку, виданому медичним закладом.

Середня заробітна плата, яку компанія виплачує за відпустку, розраховується на основі заробітної плати за останні 12 календарних місяців перед місяцем відпустки. Протягом строків, визначених у колективному договорі, заробітна плата виплачується працівникам регулярно у робочі дні. Якщо дата виплати заробітної плати збігається з днем відпочинку, святковим або неробочим днем, заробітна плата компанії буде виплачена в попередній день.

У зв'язку з цим перше - це склад і структура заробітної плати підприємств, визначається динаміка цих показників.

Розглянемо динаміку основних показників управління корпоративним персоналом з 2017 по 2019 рік, зокрема: кількість працівників, що працюють на підприємстві, та їх склад-кількість та динаміку адміністративного персоналу та виробничого персоналу; середня заробітна плата та рівень продуктивності праці.

Розрахунок заробітної плати, відповідно до способу виплати, у фонд заробітної плати підприємства включає: нарахування: виконану роботу; робочий час; заохочення; компенсації, пов'язані з графіком роботи та умовами праці; понаднормові роботи; окремі соціальні виплати.

Загальна сума фондів заробітної плати підприємств у 2017 році склала 234980,2 грн. Але у 2018 році вона зросла і досягла 246321,4 грн., А в 2019 році зросла за рахунок збільшення мінімальної заробітної плати до 253211,1.

Найбільша частка фонду оплати праці належить виплатам за виконану роботу та робочий час. У 2017 році вони становили 50,9% загальної заробітної плати, що на 0,7% менше, ніж частка цих виплат у 2018 році, але збільшилася на 0,2% у 2019 році порівняно з 2017 роком (51,8% -2018)

Стимули становлять значну частину фонду оплати праці. Тому вони досягли 30,4% у 2017 році, 30,5% у 2018 -му та 30,6% у 2019 -му. Весь фонд оплати праці. Тому їх частка у фонді має тенденцію до зростання.

У 2018 році частка компенсацій, пов'язаних з робочим часом та умовами праці, зросла з 5,5% у 2017 році до 5,7%, а в 2019 році знизилася до 5,6%, досягнувши 14 179,82 гривень, з яких 2016 409 гривень. Менше, якщо порівняти 2017 рік з 2018 роком. У 2019 році вони досягли 14 179,82 грн.

Виплата відпусток та інших допомог у неробочий час у 2017 році становила 10,5% загального фонду оплати праці. Це становило 10,7% у

2018 році та 10,7% у 2019 році. Цей показник знизився до 10,4%, досягнувши 26 333,95 грн., Або 22,44 грн. Нижче, ніж у 2018 році. Це пов'язано зі скороченням коштів на збільшення робочого часу.

У 2018 році частка окремих соціальних виплат зменшилася порівняно з попереднім періодом, і вона становила 2 955 857 грн на підприємствах, або 423,75 грн. Зменшення у 2019 році (з 1,2% у попередньому періоді до 1%).

Інший напрямок аналізу використання заробітної плати - це аналіз планів заробітної плати та динаміки на основі основних груп та категорій працівників.

Результати аналізу заробітної плати працівників наведені в

Для аналізу фонду оплати праці за основною групою та категорією персоналу використовують такі показники:

- до промислового та виробничого персоналу належать: робітники та службовці. серед них: менеджери, експерти
- непрофільний персонал
- фонд заробітної плати працівників, не включених до списку;
- загальний фонд оплати праці.

Основними типами працівників підприємств, розподілом всього фонду оплати праці є персонал промислового виробництва, а їх частка у заробітній платі становить 89,4% у 2017 році та 88,3% у 2018 році. У 2019 році це становило 88%.

Неосновні працівники складали 10% фонду заробітної плати у 2017 році, щорічно збільшуючись на 10,5% та 10,6%.

Співробітники, які не зазначені на обліку, становили 0,6% загальної заробітної плати у 2017 році, збільшилися до 1,2% у 2018 році та 1,4% у 2019 році.

Частка різних типів персоналу в заробітній платі розраховується за такою формулою:

$$\Phi_{п./в} = \Phi_{з/п} * Ч 1 \quad (2.1)$$

$$\Phi_{н/д} = \Phi_{з/п} * Ч 2 \quad (2.2)$$

$$\Phi_{п/с} = \Phi_{з/п} * Ч 3 \quad (2.3)$$

де ,

$\Phi_{з/п}$  – загальний фонд заробітної плати,

$Ч 1, Ч 2, Ч 3$  – частка заробітної плати кожної категорії персоналу (%) у загальному фонді оплати праці,

$\Phi_{п/в}$  – фонд заробітної плати промислово - виробничого персоналу,

$\Phi_{н/д}$  – фонд заробітної плати персоналу неосновної діяльності,

$\Phi_{п/с}$  – фонд заробітної плати персоналу позаспискового складу.

Розрахуємо фонд заробітної плати за різними категоріями персоналу за 2017 р. :

$$\Phi_{п/в} = 234980,2 * 89,4 \% = 210072,299$$

$$\Phi_{н/д} = 234980,2 * 10 \% = 23498,02$$

$$\Phi_{п/с} = 234980,2 * 0,6 \% = 1409,88$$

Аналогічно розрахуємо фонд заробітної плати за різними категоріями персоналу за 2018 р.:

$$\Phi_{п/в} = 246321,4 * 88,3 \% = 217501,796$$

$$\Phi_{н/д} = 246321,4 * 10,5 \% = 25863,747$$

$$\Phi_{п/с} = 246321,4 * 1,2 \% = 2955,857$$

Розрахуємо фонд заробітної плати за різними категоріями

персоналу за 2019 р. :

$$\Phi_{п/в} = 253211,1 * 88 \% = 222825,77$$

$$\Phi_{н/д} = 253211,1 * 10,6 \% = 26840,377$$

$$\Phi_{п/с} = 253211,1 * 1,4 \% = 3544,955$$

Найбільшу частку фонду заробітної плати складають заробітні плати промислового та виробничого персоналу (89,4% у 2017 році, 88% у 2019 році-зарплати скорочуються), у тому числі: працівників (57,6% у 2010 році), але їх частка подібна Це збільшення 0,4% порівняно з 2018 роком та ще 0,2% порівняно з 2019 роком. Але в той же час частка збільшення заробітної плати працівників знизилася на 1,5% порівняно з 2010 роком і на 0,2% у 2018 році. Це включає збільшення штату керівників, а експерти впали на 0,5% у 2019 році.

Протягом трьох років частка заробітної плати непрофільних працівників зросла з 10% до 10,6%.

Частка фондів заробітної плати працівників, не включених до переліку, у загальних фондах заробітної плати підприємств збільшилася на 0,6% порівняно з 2017 та 2018 роками. І 0,2% у 2019 році, що еквівалентно 253 211,1 грн.

Видно, що в цілому структура фонду заробітної плати, поділена на основні групи та професії, не змінилася порівняно з попереднім роком і майже не відхилилася від плану, але фактична абсолютна сума коштів для різних професій є відносно маленький. Чим планувалося.

На зміну фондів оплати праці різних виробничих та виробничих кадрів впливають зміни чисельності працівників та їх середньої заробітної плати. Крім того, на зміни загального фонду оплати праці також впливають зміни частки певних категорій працівників у загальній чисельності виробничого та виробничого персоналу.



### **2.3. Облік та аудит розрахунку заробітної плати на підприємстві**

Міністерство статистики України затвердило такі основні кадрові первинні документи (див. табл. 2.1).

Відділ кадрів відкрив для кожного працівника ідентифікаційну картку, в якій записуються необхідні персональні дані працівника та всі зміни, що відбулися в його роботі.

Всі співробітники, що працюють на підприємстві, в цьому випадку компанія має трудові книжки.

Трудова книжка ведеться на основному місці роботи.

Основним документом підприємства щодо рахунків роботи та робочого часу є таблиця рахунків робочого часу. Щомісяця робить одну копію відповідно до виробничої одиниці та категорії працівників. Облік майстерень, майстерень, майстерень з обслуговування та інших виробничих підрозділів ведеться штатними працівниками або керівниками відділів.

Призначте кожному працівнику в таблиці окремий рядок, щоб записати кількість відпрацьованих годин, і використовуйте звичайні літери, щоб вказати причину непрацювання, наприклад, вихідні чи святкові дні-"ВС", лікарняний лист-"X", бізнес подорожі-"СВ", звичайні відпустки-"ЧВ" тощо. У звіті також описується посада працівника, його ставка, вид виплати, заробітна плата, номер заробітної плати, вичерпний та аналітичний код обліку. Наприкінці місяця надішліть стенограму до бухгалтерії для нарахування заробітної плати.

Стенограма є основним документом про робочий час. Копію квитанції про оплату праці, керівника заводу чи іншого персоналу, на якого покладено ведення розрахункового листа, необхідно скласти та повідомити про це до бухгалтерії у встановлений компанією термін.

Оскільки робоче навантаження фіксується в індивідуальному або

командному одязі.

Основним документом обліку виробництва є звіт або інформація про виробництво агрегату.

Операції, передбачені технічним процесом, оплачуються за відрядні замовлення та різні доплати-на столі доплат.

Щоб проілюструвати роботу, виконану у робочий час та оплату праці у корпоративній галузі, допоміжних галузях та інших галузях, будь ласка, використовуйте відрядні замовлення на роботу. Вони вказують на тип роботи, норму часу та ціну за одиницю роботи на фронті завдання. На зворотному боці заповніть таблиць, у якому враховано робочий час кожного працівника. Дохід кожного члена команди визначається в таблиці на основі виконаної роботи, часу роботи, категорії роботи та встановленого коефіцієнта.

Наряд - це комбінований файл, який визначає завдання для виконання певних завдань та підтверджує фактичний обсяг виконуваної роботи. Головні департаменти працюють за контрактом, тобто чим вища якість контрактної роботи, тим вища їхня зарплата.

На підприємствах основний облік нарахованої водієм водія та транспортний рахунок для перевезення вантажів автомобілями регулюються директивою про єдині первинні транспортні документи для виготовлення, зберігання та використання автомобілів для перевезення вантажів. І рахунок доставки. Офіційно підписана стандартна форма проїзного листа надсилається водію для фарбування. На лицьовій стороні записується завдання водія та характеристики автомобіля, реєструється подача палива, а на зворотному боці виконується завдання, завірене підписами відправника та одержувача.

Усі подорожні листи після роботи передаються до бухгалтерії, і на цій підставі розраховується заробітна плата робочого дня або зміни, визначається обсяг виконаної роботи та надані послуги.

Заробітна плата компанії під час чергової або навчальної

відпустки, а також звільнення до кінця місяця здійснюються за допомогою розрахунків заробітної плати. Розраховується середньомісячна та денна заробітна плата, відображаються всі види виплат та відрахувань та сума до виплата визначається.

Вартість простою, яка не винна у працівнику, оплачується за рахунок простою. У реєстраційній формі зазначено час і причину простою, що стало винуватцем. Сума призупинення зараховується на рахунок 661, що відповідає дебету рахунків 23, 91, 92, 93 та 94. Але цього не сталося, коли компанія припинила роботу.

Винагорода, незаплановані витрати, натуральні виплати та інші виплати за державні та державні мита, а також відрахування із заробітної плати, одноразові виплати та виплати за ордерами на виконання відображаються в інших таблицях виплат та відрахувань.

Затверджені оригінали документів, що стосуються обліку та оплати праці, узагальнюються та групуються для кожного працівника для розрахунку з ними.

Дані про нараховану заробітну плату кожного працівника згруповані в таких реєстрах та документах: розклад, нарахування нарахованої заробітної плати, накопичувальний звіт бухгалтерського обліку вантажівок, штучне обладнання для роботи.

Реєстри загального призначення. Що відображає розрахунок заробітної плати кожного працівника - це розрахунки та фонди оплати праці (ф. № 49).

Реєстрація та дорожні листи трактористів - машиністів згруповані у сукупних бухгалтерських звітах, які використовуються парком машинних тракторів. Він відкриває сторінку для кожного тракториста і по черзі записує: прізвище оператора та прізвище батька, його клас та досвід роботи, марку трактора та номер підприємства. На підставі реєстраційної форми тракториста та накладного трактора кожна дата відображає кількість робочих днів машини, заміну машини, робочий час

та нараховану заробітну плату в окремому стовпці.

Принцип побудови кумулятивного звіту обліку роботи вантажних автомобільних перевезень такий самий, як і кумулятивного звіту обліку використання машини та парку. Ця інформація для кожного автомобіля та водія акумулює дані про завершену роботу та нараховану заробітну плату з проїзних документів. В окремій колонці виконана робота покладається на споживачів послуги автопарку.

Облік заробітної плати підприємства здійснюється на основі типових форм.

У сільськогосподарських підприємствах краще використовувати розрахунково-платіжну форму (ф. П-49), а ті ж документи використовувати в корпоративному обліку

Звіти про розрахунки та платежі складаються в окремому структурному відділі компанії. Він записує всіх працівників підрозділу за категоріями із зазначенням їх імені, реєстраційного номера, професії, посади та робочих днів (годин).

В окремому стовпці в розділі «Накопичення» запишіть суму нарахованої основної заробітної плати та додаткової заробітної плати за видами. Основою для запису є розклад, сукупна інформація обліку вантажних автомобілів, сукупна інформація про використання техніки та робочий парк.

Дані про нараховану суму тимчасової непрацездатності, вагітності та пологів, премій та нарахованих витрат у розрахунково-виплатній таблиці розраховуються на основі заробітної плати, повідомлення про непрацездатність тощо. Після розрахунку нарахованої суми за поточний місяць визначте суму у графі "Всього". Для цього додайте (або відніміть) заборгованість на початку місяця до нарахованої суми за цей місяць.

У розділі "Утримання та виплати" перша половина прокату за попередній місяць та попередньо зібрані рахунки за першу половину попереднього місяця записуються в окремі колонки. Основою цих

записів є звіт касира та платіжна інформація. Після цього податок утримується.

Розрахунково -платіжна форма, підписана відповідальною особою підприємства та головним бухгалтером, також є особовим рахунком працівника та повторною випискою рахунку № 66 "Розрахунок заробітної плати працівника".

Інформація про виплату заробітної плати, пенсії та премії може бути виплачена протягом 3 днів. Після цього касир додасть "внесене" перед іменем працівника, який не отримав заробітну плату, та зареєструє суму депозиту.

Розмір нарахованої заробітної плати, що відноситься до витрат на виробництво, систематизовано та згруповано у спеціальні накопичувальні файли та реєстри: журнали обліку роботи та витрат, накопичувальні звіти про використання машин та тракторного парку, накопичувальні звіти з обліку вантажних автомобілів та журнальні витрати.

Журнал обліку витрат ремонтної майстерні систематизує дані про виконану роботу та види витрат на оплату праці та прямих витрат у процесі виконання цих робіт. Ця інформація відкриває аналітичні рахунки щодо типів ремонтів та видів продукції, що випускається у майстерні.

Після обробки вихідних ваучерів для обліку виробництва, обліку робочого часу та іншої вихідної інформації для розрахунку заробітної плати компанія збирає розрахункову інформацію та узагальнює статистику розрахунків з працівниками та службовцями.

Нарахована заробітна плата працівника обчислюється через рахунок дебетових витрат та кредитний рахунок № 661 "Розрахунок заробітної плати". Несвоєчасно отримана заробітна плата відображається в кредиті рахунку № 662 "Розрахунки з вкладниками" та дебеті рахунку № 661.

Виплата заробітної плати каси компанії відображається в кредиті рахунку 301 та дебеті рахунку 661.

Нараховані витрати пенсійного фонду відображаються у дебеті видаткового рахунку та кредиту рахунку 651, дебеті Українського фонду соціального страхування-дебеті видаткового рахунку та кредиту рахунку 652, соціальному страхуванні фонду у разі безробіття-рахунок видатків дебету та рахунок 653 кредиторів.

Відрахування податку на доходи фізичних осіб відображається на дебетовому рахунку 661, що відповідає кредиту рахунку 641. Відрахування пенсійного фонду відображається за дебетовим рахунком 661 та кредитом рахунку 651. Відрахування із фондів соціального страхування у разі безробіття через дебетовий рахунок 661 та кредит рахунку 653. Відрахування профспілкових внесків та заробітної плати відображається у дебеті рахунку 661 та кредиті рахунку 685 (див. табл. 2.2).

Різниця між нарахованою заробітною платою та відрахуваннями - це сума, яку повинен сплатити кожен працівник. Компанія отримує кошти для виплати заробітної плати, перевіряючи поточний рахунок банку. Компанія разом з чеком подає всі необхідні платіжні документи до банку, щоб їх можна було передати іншим організаціям та приватним особам, які відраховуються із заробітної плати. Виплата заробітної плати здійснюється за фондом оплати праці. Він заповнює реєстраційний номер працівника, а його дані П.І.П. вносяться до звіту на основі відповідних оригінальних документів. Виплачуйте заробітну плату кожному працівнику, включаючи всі види виплат, а саме премії, доплати за нічну роботу, відпустку, премії за вислугу років та всі види виплат, які не включені до листів непрацездатності, одноразові винагороди. Обчисліть загальну суму цифрової заробітної плати. Нижче наведені всі відрахування та відрахування (податки на прибуток, внески до пенсійних фондів, фонди загальнообов'язкового соціального

страхування, безробіття, аліменти, авансові платежі тощо). Обчисліть загальну суму відрахування та визначте суму, яка відобразатиметься до оплати.

Форма розрахункового платежу підписується відповідальною особою та головним бухгалтером. На основі цієї інформації заповніть фонд заробітної плати для виплати заробітної плати працівникам та службовцям. Розрахунковий лист надсилається касиру, який використовується для оплати працівнику згідно квитанції, яка затверджує збір або дозвіл. Зарплата виплачується протягом трьох днів з урахуванням дати надходження платежів з поточного рахунку. Після закінчення встановленого терміну касир ставить штамп або пише "Депоновано" на квитанції перед іменем особи, яка не отримала заробітну плату. Потім обчисліть фактичну суму виплати та суму заробітної плати, яка має бути внесена до кожного звіту про виплати, та запишіть її у заголовну частину звіту та порівняйте звіт із загальним результатом. Відповідно до касового звіту у переліку розрахункових та платіжних ваучерів запишіть загальну виплату та депозит заробітної плати, а потім перевірте результат за залишком рахунку 661. Бухгалтер, який отримав касовий звіт, перевіряє правильність ведення касового звіту та вносить заробітну плату та записує суму невиплаченої заробітної плати. Заборгованість по депозитах виплачується відповідно до способу, зазначеного в інструкції з виплати готівкою. Після закінчення трирічної позовної давності незатребувані заробітні плати будуть перераховані до бюджету.

Окрім розрахунків із власними працівниками компанії, необхідно також оплачувати проекти, послуги чи товари людям, які не є працівниками компанії, наприклад, одноразову роботу, придбання матеріальних чи нематеріальних активів та оренду майна фізичним особам. В умовах цивільного законодавства особа самотійно організовує роботу, несе власний ризик, не дотримується положень

внутрішнього трудового законодавства та нормативних актів та самостійно забезпечує охорону праці. За кінцевий результат виплачується дохід такої людини. Для виплат за цивільними договорами, які не передбачають виконання будівельних робіт або надання послуг, не вносяться внески до фондів таких платежів, а також не нараховуються до коштів цих платежів.

Якщо сума оплати за виконану роботу, послуги чи товари пов'язана з виробничою діяльністю, вона включається до загальної вартості. Якщо такі виплати здійснюються пов'язаним сторонам, загальна вартість включає лише суму в межах звичайного цінового діапазону, а решта платежів (включаючи нараховані витрати таких платежів) включаються до залишку прибутку, яким може розпоряджатися підприємство.

Якщо платіж здійснюється пов'язаним сторонам, потрібні документи, що підтверджують, що ціна платежу не вище звичайної. Наприклад, це підтвердження може бути ціною або виробничим стандартом, затвердженим компанією.

Більшість платежів за матеріальну вартість, результати роботи та послуги, отримані між компаніями, здійснюються в безготівковій формі. Водночас потрібен готівковий розрахунок, за який відповідальній особі надається певна сума коштів. Видача коштів у звіті на основі потреб бізнесу наразі обмежена максимум 10 000 грн. Щодня з компанією. Бухгалтерські записи за операціями з підзвітною особою наведені в табл. 2.2.

Якщо платник податків припиняє трудові або цивільно -правові відносини з особою, яка надала кошти, податок буде утримано та сплачено за останній оподатковуваний дохід протягом останнього розрахункового періоду. Якщо доходу недостатньо, з несплаченої суми утримуються податки. Податки включаються до складу податкового зобов'язання. За результатами звітного податкового року - платіж



платника.

Звіт про використання туристичних коштів або звіт про використання коштів за цим звітом подається у форматі, встановленому центральним податковим органом, до закінчення третього робочого дня наступного дня, коли настають такі обставини: платник податків:

- завершити таке відрядження;

- представляти особу, яка надала кошти на звіт для завершення виконання окремого цивільного позову, а витрати несе особа, яка надала кошти.

Якщо платник податків не поверне надлишкові кошти протягом звітного місяця (тобто граничного строку), сума оподатковується за загальною ставкою податку та сплачується пеня. Приклади облікових записів наведені в табл. 2.3.

Якщо ці суми будуть відшкодовані в майбутньому податковому періоді або стягнуті за рішенням суду, податкові зобов'язання платника податків не будуть перераховані, а сума штрафу не буде повернена.

Майже кожна компанія продає власну продукцію, товари чи послуги своїм працівникам. У цьому випадку слід відобразити загальний дохід та виручку від реалізації.

Форма та система оплати праці, норми праці, ціни, тарифна сітка, план оплати праці, умови запровадження та розміри надбавок та доплат визначаються колективними договорами.

Колективний договір складається з підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та управління, у яких працюють наймані працівники та мають статус юридичної особи.

Компанія має такі колективні договори та правила оплати праці, і на цій підставі здійснює розрахунки з працівниками.

Пріоритет надається оплаті праці працівників підприємства. Усі інші виплати компанія сплачує після виконання своїх зобов'язань щодо заробітної плати.

Заробітна плата виплачується працівникам та службовцям не менше двох разів на місяць з інтервалом, що не перевищує 16 календарних днів, зазначених у колективному договорі чи розпорядженні, та за три дні до відпустки.

Під час виплати заробітної плати власник повинен повідомити: загальну заробітну плату, класифіковану за видами; розмір та основу відрахувань; та суму видачі.

Надавати інформацію про компенсацію працівника будь -якій організації чи окремій особі за обставин, передбачених законом або за згодою працівника.

Трудові спори, пов'язані із заробітною платою, розглядаються Комітетом з трудових спорів або судом відповідно до Закону про працю.

Законодавство України передбачає адміністративну та кримінальну відповідальність за порушення положень про виплату заробітної плати та положень про часткову виплату.

## РОЗДІЛ 3

### ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

#### **3.1. Напрямки вдосконалення організації системи оплати праці на підприємстві**

За ринкових умов заробітна плата має вирішальне значення в механізмі стимулювання. Оплата праці є основним джерелом задоволення потреб працівників. Вартість, сплачена за кількість та якість витраченої праці, створює матеріальну вигоду для результатів праці кожного працівника.

Нині в Україні заробітна плата характеризується однобічною зосередженістю на короткострокових мотиваціях. Ця ситуація руйнівно впливає на особисте мотиваційне середовище і не викличе інтересу до саморозвитку. Відсутність системи розвитку соціальної організації із середньо- та довгостроковою мотивацією стала основною причиною зниження ефективності структурних організацій та систем компенсацій. У той же час поточна система оплати праці не повністю відображає та враховує особливості діяльності окремих працівників. Тому необхідно розглянути універсальну систему компенсацій, яка враховуватиме індивідуальні особливості працівників.

Тому сьогодні важливо використовувати систему розрахунку заробітної плати, яка враховує ранг кожного працівника, який працює на підприємстві. У системі заробітної плати, поділеній на клас праці, кожен трудовий процес, фізичний чи розумовий, ґрунтується на здатності відображати знання та досвід кожного працівника у певній діяльності. Тому на рівень заробітної плати впливає рівень освіти, досвід роботи та коефіцієнт значимості. Збільшення цих коефіцієнтів сприяє збільшенню заробітної плати.

З розвитком рівня освіти людина формує власну думку, має здатність відстоювати свою думку, розвивається здатність широко мислити. Ось чому ми рекомендуємо покращити рівень освіти співробітників компанії, що є додатковим стимулом до пізнання нового. Отже, за рівнем освіти можна виділити такі показники зростання заробітної плати:

- 1) дві або більше спеціальностей плюс одне наукове звання загалом збільшать дохід приблизно на 20%;
- 2) наукове звання-15%;
- 3) дві або більше спеціальностей збільшують дохід на 12%;
- 4) завершення вищої освіти-10%;
- 5) не зовсім високий-7%;
- 6) підвищення заробітної плати за спеціальну технічну освіту на 5%;
- 7) закінчення середньої освіти-2%.

Виходячи з досвіду роботи, людина розвине трудові навички, здатність передбачати різні ситуації та передбачати можливі результати. Кількість робочих років та заробітної плати також відповідають: 5% на 1-5 років, 10% на 6-15 років та 16-25-25%. Значення цього показника слід збільшити, щоб зменшити плінність кадрів.

Здатність працівників використовувати свої знання та досвід характеризується значними коефіцієнтами. Він вказує на позицію вакансії в корпоративній структурі. Для робітників це співвідношення дорівнює його рангу, тоді як для фахівців та службовців, з точки зору відповідних чинів працівників, це співвідношення прямо пропорційне їх заробітній платі. Наприклад, для працівників четвертої категорії заробітна плата зросла на 4%.

Перевагою цього розрахунку є автоматичне коригування співвідношення між особистим внеском та кінцевим результатом. Зі збільшенням прибутку працівника його рівень зростає, а відповідно і

результати роботи компанії.

Тому метою зміцнення працівників є впровадження всіх нових, прогресивних та відповідних професійних знань. Розглядайте та задовольняйте індивідуальні, колективні та суспільні інтереси відповідно до винагороди класу працівників.

Розрахунок заробітної плати показує, що у неї мало стимулів для збільшення продуктивності, особливо продуктивності. Компанія збільшила витрати на оплату праці та забезпечила збільшення середньої заробітної плати, однак обсяг виробництва та продуктивність відповідно не зросли. Слід підтримувати зв'язок між заробітною платою та продуктивністю праці.

Це пов'язано з такими факторами, як затримка оплати реалізованої продукції, загроза інфляції, зміни структури заробітної плати (зменшення частки заробітної плати), відсутність ефективного контролю за заробітними платами та цінами з боку державних органів та відсутність регуляторної податкової політики і ніші.

У умовах висококонку rentної ринкової економіки необхідно розробити таку систему розрахунку заробітної плати, щоб забезпечити гідний рівень життя та спрямувати увагу працівників на зростання продуктивності праці.

Тому створення ефективною системи стимулювання на підприємстві є важливим стратегічним завданням, оскільки воно безпосередньо впливає на продуктивність праці, а отже, на конкурентоспроможність підприємств.

Управління заробітною платою підприємства передбачає вибір режиму формування заробітної плати, вибір форми та системи заробітної плати, формулювання умов та правил преміювання.

Водночас економічну ефективність управління заробітною платою слід вимірювати темпами, на які зростання доходів підприємств перевищує зростання фонду оплати праці. Якщо такий авансовий платіж

не передбачено, необхідно детально проаналізувати причини та сформулювати заходи, спрямовані на збільшення доходу та заощадження витрат одночасно.

На підприємствах підвищення заробітної плати спостерігалось у кожному досліджуваному періоді, але у 2017 році воно скоротилося. Іншими словами, ми бачимо, що економічна ефективність управління заробітною платою досягнута, але рівень заробітної плати не відповідає основним матеріальним потребам, а заробітна плата не виконує функції стимулювання. Тому компанії необхідно шукати можливості для підвищення власного рівня та вдосконалення управління заробітною платою.

Основними напрямками вдосконалення управління заробітною платою можуть бути:

1. переглянути стандарти щодо кількості працівників різних типів;
3. перегляд стандартів обслуговування;
4. покращити загальну організацію праці підприємства та різних структурних підрозділів;
5. впроваджувати заходи щодо обміну працівниками;
6. покращення умов роботи пиляльної машини;
7. досвід роботи та неодружені можуть запровадити систему преміювання для стабілізації працівників та виробництва конкурентоспроможної продукції.

Однак запропонованих заходів щодо вдосконалення системи оплати праці недостатньо, і необхідно знайти шляхи вдосконалення системи стимулювання заробітної плати.

Плани стимулювання повинні ґрунтуватися на таких принципах, щоб стимулювати зростання продуктивності та підвищити ефективність усього підприємства:

- 1) компенсація за роботу повинна бути пов'язана з легко зрозумілою поведінкою;

2) необхідно заохочувати те, що може підвищити продуктивність праці, зменшити витрати, підвищити ефективність та досягти корпоративних цілей;

3) своєчасність заробітної плати є вирішальним чинником навчання працівників. Нагороди та бонуси повинні бути видані якомога швидше після досягнення мети. З метою підтримки інтересів працівників винагороди повинні бути досить частими, щоб швидко реагувати;

4) розмір грошової винагороди повинен відображати зміст дії та рівень зареєстрованого зростання.

Необхідно поступово позбутися стереотипних, але неоднозначних тверджень щодо ролі стимулювання заробітної плати, зокрема:

- 1) Заробітна плата нашого часу не має стимулюючого ефекту.
- 2) Заробітна плата-це суто матеріальний фактор мотивації.

Справжня мотивація полягає не в заробітній платі, а в моральній мотивації, спрямованій на задоволення вищих, а не первинних потреб людини.

Різниця в ринкових заробітних платах унеможлиблює їх трактування лише як матеріальне стимулювання. Різниця між матеріальними та нематеріальними стимулами полягає в тому, що вони задовольняють відчутні або нематеріальні потреби. Отримання гідної заробітної плати може не тільки задовольнити основні матеріальні потреби. Водночас це також означає, що праця цінується і зусилля працівників визнаються. Заробітна плата є свідченням суспільного визнання працівника і певною мірою є чинником його статусу. Навпаки, заниження заробітної плати породжує почуття неповноцінності. Їх вартість праці марна і вважається зневагою до себе.

Коли працівники доповнюють свій дохід прихованим доходом, це також впливає на моральні принципи. Звісно, ми не заперечуємо важливість морального стимулювання до праці чи навіть зростання

морального стимулювання в мотиваційній структурі певних категорій працівників. Однак, як ми бачили, їх важливість компенсується через низькі зарплати.

У ринковій економіці достатня заробітна плата. Стандарт адекватності заробітної плати - це її відповідність:

- 1) продуктивність праці підприємства;
- 2) створити орган нагляду за заробітною платою через законодавство та нормативні акти в державних та контрактних документах.
- 3) фінансові можливості компанії;
- 4) оцінка результатів окремого внеску на оплату праці;
- 5) вартість подібних вакансій в інших компаніях або на інших ринках праці;
- 6) витрати на проживання.

Як ми всі знаємо, ці шість стандартів адекватності заробітної плати не дотримуються в практиці українських компаній.

Очевидно, що заробітна плата не може бути нижчою від прожиткового мінімуму, інакше мінімальні потреби в житті не можуть бути задоволені, а отже, неможливо навіть забезпечити просте відтворення праці.

Іншим показником адекватності заробітної плати має бути те, чи відповідає вона особистому внеску працівника, який слід вимірювати багатофакторною оцінкою виконавця, його роботи та результатів цієї роботи. Для більш точного відображення особистого трудового внеску заробітної плати працівників до основної заробітної плати слід додати додаткову заробітну плату, а також інші види грошового стимулювання (премії, винагорода, доплати та виплати тощо), які включають частину постійний та змінний дохід.

Основним змістом усіх методів заохочення та компенсації є їх зв'язок з особистими результатами праці, а їх механізмом - оцінка праці



та її результатів. На практиці майже всі ці стимули не позбавлені вирівнювання, оскільки методи та системи оцінки на підприємстві фактично не використовуються та не розвиваються.

Оплата праці також повинна відповідати рівню успіху підприємства на ринку, тобто колективним результатам праці та її здатності задовольняти потреби ринку. Хоча існують більш конкретні стимули (розподіл прибутку) для заохочення працівників до колективної роботи, заробітна плата також повинна відповідати збільшенню ділової активності та фінансових можливостей компанії.

Слід зазначити, що зв'язок між заробітною платою та фінансовими результатами діяльності корпорацій не обов'язково є збільшенням продуктивності праці, але має бути основою економічного зростання. Експерти одностайно погодились, що система посилення стимулюючого ефекту заробітної плати має базуватися на стратегії паралельного руху продуктивності, продуктивності праці та заробітної плати (номінальної та фактичної).

Іншим не менш важливим критерієм адекватності заробітної плати є відповідність ринковій вартості цих послуг, або іншими словами, абсолютній ринковій вартості роботи. Порівняння відносної (внутрішньої) та абсолютної вартості праці є ядром механізму визначення заробітної плати в ринковій економіці або так званої традиційної системи компенсацій. Хоча цей механізм ще не розпочався для перехідної економіки, приватні підприємства почали звертати увагу на ринкову вартість подібних послуг при визначенні заробітної плати. Найбільш яскраво це проявляється в ціноутворенні різних послуг у комерційних організаціях.

Стандарт адекватності заробітної плати повинен бути відображений у системі заохочення підприємства.

Встановлення ефективної системи стимулювання на підприємстві є важливим стратегічним завданням, оскільки воно безпосередньо

впливає на продуктивність праці, що в свою чергу впливає на конкурентоспроможність підприємства в умовах ринку. Враховуючи всебічний розгляд, стимули є більш важливим чинником залучення найякіснішої робочої сили, збереження найцінніших талантів, організації розвитку співробітників, оновлення виробництва та швидких змін у зовнішньому середовищі. Оскільки система заохочення містить багато мотивів, її фактична реалізація на підприємствах та в організаціях має бути планом компенсації, елементами якого є:

- 1) всебічне врахування витрат на оплату праці, індивідуальних внесків працівників та прибутковості підприємств;
- 2) врахування відносної (внутрішньопідприємницької, внутрішньоорганізаційної) та абсолютної ринкової вартості робіт (трудові послуги);
- 3) задовольняти матеріальні та духовні потреби працівників;
- 4) не тільки заохочує реалізацію оперативних -тактичних цілей компанії, а й заохочує реалізацію стратегічних цілей.

Основним завданням організації для розрахунку заробітної плати є зробити її залежною від якості колективу та трудового внеску кожного працівника, збільшуючи тим самим стимулюючий ефект від внеску кожного працівника.

Організаційні правила розрахунку заробітної плати: визначають форму та систему оплати праці працівників, формулюють стандарти, визначають доплати за особисті досягнення працівників підприємства та експертів, формулюють систему оплати праці працівників та експертів.

Можна сформулювати систему принципів розрахунку заробітної плати, і компанії повинні це враховувати при організації заробітної плати:

- 1) Принцип оплати відповідно до вартості та результатів.
- 2) Принцип підвищення заробітної плати на основі підвищення ефективності виробництва, що головним чином обумовлено впливом

таких економічних законів, як закон підвищення продуктивності праці та зростання попиту; порівняно із зростанням заробітної плати, соціальна продуктивність праці зростає швидше, ніж суспільна праця слідує закону праці. Вона має на меті забезпечити необхідну економію та подальше розширення виробництва.

3) Принцип матеріальних благ підвищує ефективність праці. Гарантувати не тільки матеріальні переваги певних результатів роботи, а й переваги працівників для підвищення ефективності праці. Впровадження її принципів в організації оплати праці допоможе роботі всього економічного механізму досягти певних якісних змін.

У системі оплати праці компанії є багато недоліків. Основним недоліком є те, що заробітна плата низька і часто не має нічого спільного з кінцевим результатом. Результати роботи колективні, а винагорода - особиста. Щоб її подолати, потрібно зробити одну з двох речей: або індивідуалізувати результати праці, або зібрати систему оплати праці. Інші недоліки системи оплати праці включають такі недоліки: зростання заробітної плати не завжди пов'язане з підвищенням ефективності, нинішня система не співпрацює, а система недостатньо гнучка.

Щоб уникнути цих недоліків, необхідно встановити конкретні та точні терміни виконання певних робіт. Підвищені премії слід використовувати для заохочення до швидкої імплементації плану, а затримки у реалізації повинні супроводжуватися скороченням отриманих премій.

Для того, щоб компанії могли розраховувати заробітну плату, необхідно організувати робочий процес та його оплату так, щоб кожен працівник розумів одержувану ним заробітну плату та прагнув покращити свою якість та продуктивність парків, знаючи, що чим кращі показники, тим більша винагорода. Необхідно, щоб кожен працівник почувався не як окрема особа, а як частина колективу, тому що

продуктивність відділу зростає в кілька разів із збільшенням продуктивності не продуктивності конкретного працівника, а продуктивності всього команда.

У цьому випадку необхідно враховувати людський фактор. Одним із рішень для покращення гармонії в колективі може бути поліпшення умов праці.

Не слід забувати про матеріальні стимули для колективу за перевиконання плану, адже грошова компенсація за колективну працю добре впливає на підвищення продуктивності праці в майбутньому. Для сучасної економіки для розрахунку заробітної плати більше підходить система, заснована на розподілі прибутку та розподілі доходу.

Ви можете скористатися системою заробітної плати та участі у прибутку, яка включає фонд премій за рахунок заздалегідь визначеної частки прибутку, з якої працівники можуть отримувати регулярні виплати. Розмір платежу залежить від рівня прибутку підприємства та загальних результатів виробничої та підприємницької діяльності.

У цій системі премії виплачуються за конкретні результати, досягнуті у виробничій діяльності підприємства. Бонуси накопичуються пропорційно заробітній платі кожної людини та враховують особисті та робочі характеристики виконавців: досвід роботи, відсутність затримок та прогулів, інновації, лояльність до компанії тощо. Але ця система має багато недоліків: розмір прибутку та розмір премії залежать від багатьох факторів, і ці фактори часто безпосередньо не залежать від працівників підприємства; працівникам такого великого підприємства часто буває важко оцінити вплив своєї роботи на прибуток.

Використовуючи цю систему, пам'ятайте, що збільшення прибутку може залежати від ринкових факторів і є короткостроковим. Тому норма прибутку не завжди є найкращою основою для підвищення заробітної плати. Система також розуміє ризики, пов'язані з виникненням збитків, оскільки на компанію впливають багато зовнішніх

факторів, на які вона не може вплинути.

Рекомендована компанією система розподілу доходу передбачає, що розподіл бонусів залежить від таких показників, як продуктивність, якість, економія матеріалу та надійність. Тому працівники можуть відчувати, що між результатами їх роботи та розміром прибутку існує тісний зв'язок.

Необхідно встановити більш жорсткий контроль над матеріалами та сировиною. Призначати керівників відповідних підрозділів. У разі нестачі, премія працівникам зменшується, а в разі заощаджень-стимулюючі виплати. Оцінюючи кваліфікацію персоналу, слід дивитися не на кваліфікацію диплома, а на рівень кваліфікації роботи, що виконується або використовується при прийнятті рішень. Таким чином, можна відмовитися від погодинної оплати праці та виплачувати кваліфікаційні надбавки працівникам, а не від кількості людей-за час, який працівники проводять на робочому місці.

Фактична кваліфікація розуміється як здатність робітників не тільки виконувати свої обов'язки, але також включає здатність брати участь у вирішенні виробничих проблем, розуміти і розуміти будь-які аспекти господарської діяльності своїх підприємств. Впровадити систему кваліфікації персоналу. Промислові працівники повинні проходити щоквартальні іспити та отримувати кваліфікаційні коефіцієнти на основі кількості набраних балів, що вплине на остаточну суму заробітної плати.

Враховуючи велику кількість працівників, неможливо відразу відрізнити працівників, що відрізняються від інших. Тому ця відповідальність лежить на відповідальній особі та відповідальній за відділ, магазин та заклад. Наприкінці кожного місяця слід подавати список працівників, які виявили ентузіазм до роботи.

Найкраще та економічне обґрунтування взаємозв'язку між зростанням продуктивності праці та заробітною платою слід забезпечити

шляхом покращення формування фондів оплати праці. Якщо створення фонду оплати праці безпосередньо залежить від кінцевого результату роботи команди, то немає необхідності запроваджувати спеціальну систему контролю.

Джерелами коштів, спрямованих на підвищення заробітної плати, є:

1) економія фонду заробітної плати отримується за рахунок додаткових заходів щодо підвищення продуктивності праці, зменшення інтенсивності праці, скорочення кількості працівників та скорочення втрат робочого часу;

2) економія самозайнятих осіб реалізується за допомогою заходів щодо покращення організації оплати праці;

3) ФОП збільшується за рахунок збільшення випуску і розраховується відповідно до стандарту стабільності.

Ще один напрямок оптимізації заробітної плати компанії - виплата спеціальних бонусів. Ці премії сплачуються щоквартально. Такі премії включають експортні премії, бонуси за досягнення високопродуктивного виробництва (за виконання плану виробництва) та введення в експлуатацію нових пристроїв та моделей. Розмір премії для кожного працівника такий самий, як і розмір, встановлений у спеціально розробленій заявці на преміювання.

Ще один напрямок оптимізації заробітної плати - це виплата матеріальної допомоги. Матеріальна допомога включає виплату грошової допомоги дітям до повноліття. Фіксована сума матеріальної допомоги може бути виплачена для кожного типу працівників. Єдиний спосіб збільшити заробітну плату з точки зору премій та виплат - це розширити перелік пільг та платити частіше.

Тому облік та виконання вищевказаних рекомендацій зможуть покращити розрахунок заробітної плати підприємств.

### **3.2. Пропозиції щодо вдосконалення розрахунку та обліку заробітної плати на підприємстві**

Ми пропонуємо вдосконалити облік заробітної плати підприємств та запровадити систему оплати праці, зручну для обліку заробітної плати. Система безмитної торгівлі може бути рекомендована як альтернатива системі оплати праці в деяких магазинах. Нетарифний варіант організації оплати праці робить оплату праці повністю залежною від кінцевих результатів праці трудового колективу. Рекомендується використовувати систему в таких ситуаціях: Ці остаточні результати можна точно врахувати; умови загального інтересу та відповідальності за кінцеві результати колективної праці; працівники розуміють один одного і повністю довіряють своїм керівникам; відносно невеликі команди мають співробітників. Запропонована версія безмитної системи має такі особливості:

1) рівень заробітної плати працівників повністю залежить від фонду оплати праці, який розраховується на основі результатів колективної праці;

2) присвоїти кожному працівнику постійний коефіцієнт для всебічної характеристики його кваліфікаційного рівня, що в основному визначає внесок праці працівника в загальні результати праці;

3) кожному працівнику призначається коефіцієнт трудової участі, який бере участь у результаті поточної діяльності.

Підприємства впроваджують систему безмитної оплати праці, що означає розрахунок коефіцієнта кваліфікаційного рівня кожного працівника.

Коефіцієнт кваліфікаційного рівня можна визначити двома способами: на основі фактичного коефіцієнта заробітної плати, встановленого в попередньому періоді "нетарифної системи оплати праці". Методологічною основою цього методу є те, що кваліфікаційний

рівень працівників найбільш повно відображає не категорію (або категорію роботи), а заробітну плату, яку вони отримують.

Водночас рекомендується виключати непрямі виплати при розрахунку середньої заробітної плати, головним чином враховуючи такі аспекти: основна премія за досягнення, надбавка за роботу за зміну, професійна комбінація, розширена зона обслуговування та подібні виплати, доплата за роботу, обслуговування термін служби та оплата за вислугу років.

Цей метод дозволяє об'єктивно визначити норму оплати праці робітників за конкретних умов виробництва на основі функцій у виробничому процесі.

Напрямок вдосконалення управління заробітною платою полягає у запровадженні плану заробітної плати. Основним елементом є основна заробітна плата, яка повинна бути встановлена на основі вертикальної та горизонтальної диференціації заробітної плати (тарифно-розрядна ставка).

На нашу думку, найефективнішим інструментом побудови базової системи заробітної плати для підприємства є метод структурної матриці, який дозволяє використовувати програмне забезпечення Excel для швидкого розрахунку заробітної плати. Однак слід зазначити деякі обмеження щодо вертикальної та горизонтальної різниці у заробітній платі. Вертикальні диференціали заробітної плати ефективні лише тоді, коли вони чутливі до виконавців. Слід зазначити, що різниця між заробітною платою експертів та робітників не надто велика, і рівень їхньої освіти не враховується. Найбільш ефективним вертикальним різницею в оплаті праці може бути, коли вертикаль спирається на складність роботи, що виконується в організації. У цьому випадку вибирайте найпростішу роботу, яка має коефіцієнт «1». Потім ці точки використовуються для вимірювання інших видів діяльності з відповідними коефіцієнтами.



Базова заробітна плата визначається шляхом множення співвідношення працівників, які виконують найпростішу роботу, на відповідний коефіцієнт та множення коефіцієнта "1". Через розширення прав підприємств при формуванні заробітної плати цю процедуру можна проводити на кожному підприємстві з урахуванням його специфічних видів господарської діяльності, їх ринкової значущості та не порушує законодавчо встановленої мінімальної гарантії. Однак, оскільки ця процедура займає багато часу, її часто не реалізують, а заробітна плата та ставки тривалий час не змінювалися, що зменшує їх стимулюючий ефект. З іншого боку, доречна горизонтальна диференціація заробітної плати: вона стимулює професійне зростання працівників та запобігає надмірному розриву доходів в організації.

Загальним обмеженням вертикальних та горизонтальних диференціалів заробітної плати є те, що вони не враховують поточні результати діяльності, а базуються на минулих успіхах. Типовим прикладом є те, що в компанії молодші експерти працюють краще, ніж старші експерти. Щодо заробітної плати ситуація зовсім протилежна.

Зазвичай цей недолік криється у додатковій заробітній платі. Доплати та надбавки встановлюються у відсотках до основної заробітної плати, як правило, один раз на рік, тому успіх чи невдача у поточному робочому процесі не враховуються. Допомоги за інтенсивність праці, поєднання різних посадових функцій та додаткових обов'язків, а також особисті надбавки для менеджерів та експертів для формування людей з ключовими здібностями є незамінними. На цьому етапі більшість із цих людей визначають конкурентоспроможність компанії, тому висока надбавка (до 50% основної зарплати) є цілком розумною.

Слід зазначити, що поточний потік персоналу не оминає цих працівників, а унікальні професіонали стали об'єктом конкуренції інших компаній. Хоча вони керуються не лише матеріальними мотивами, мало хто перейде на іншу низькооплачувану роботу.

За сучасних умов "м'які" компоненти плану компенсації особливо важливі, оскільки вони безпосередньо відповідають рівню виконання своїх функціональних обов'язків та успіху бізнесу компанії. Бонуси, винагороди, інші компенсації та заохочення також включаються до додаткової заробітної плати. Очевидно, що це протилежність основній заробітній платі, але механізм її формування суперечить способу визначення надбавок та надбавок, причому останні є змістом доплат.

Основною характеристикою "м'яких" компонентів компенсаційного пакету є їх прямий зв'язок з оцінкою виконавців та їх підсумковими та поточними результатами роботи. Якщо це з'єднання перерветься, винагороди та бонуси будуть перетворені на звичайні доплати. Ось чому оцінка роботи та виконавців зараз є творчим полем, а результат - найбільш гнучка та ефективна форма мотивації праці.

Світова практика управління персоналом накопичила значний досвід оцінки виконавців та рівнів виконання. Існує велика кількість методів оцінювання, включаючи найпоширеніші рейтинги, шкали оцінок, задані розподіли, оцінку на основі письмових характеристик (тез), оцінки, управління цілями як метод оцінки ефективності тощо. Усі ці методи досить складні в практичному застосуванні і вимагають певного досвіду та часу, щоб створити хорошу атмосферу в організації.

Спираючись на власний досвід, ми помітили, що метод оцінки (RointSystem) дуже зручний і дозволяє всебічно оцінити особисті якості виконавця, його робочу поведінку та результативність. Завдяки цьому методу можна розробити конкретну систему індексів оцінки з урахуванням конкретної ситуації типу роботи підприємства. Оцінка точно відображає індивідуальні відмінності між працівниками. Крім того, необхідно зважувати оцінки, оскільки різні показники мають різну вагу в загальній оцінці працівників та їх роботи. Тому складний алгоритм оцінки включає наступні кроки:

1. Виберіть надійні показники оцінки, які поділяються на три

категорії: показники ефективності, показники трудової поведінки та показники характеристик особистості виконавців (особистість, бізнес та організація).

Показники ефективності відіграють життєво важливу роль, оскільки вони не лише відображають трудовий внесок працівників, але й опосередковано відображають вплив інших групових показників: трудової поведінки та особливостей особистості. Начальник відділу самостійно визначає обсяг ключових показників ефективності, але він повинен відображати: кількість (кількість) виконаних робіт; якість виконання робіт; та своєчасність виконання. Найкраще залучити підлеглих до розробки системи цих показників та проконсультуватися з експертами, відповідальними за роботу співробітників. Показники трудової поведінки та особливості особистості слід визначати, виходячи з того, як вони впливають на результати діяльності окремих осіб та всього колективу. Загальна кількість показників не повинна бути занадто великою, і ви можете обмежитися десятьма надійними показниками.

2. Вибір критеріїв оцінки та методів. Найкраще оцінювати кожен показник за десятибальною шкалою: від "1"-найгірший показник, до "10"-найкращий. Для подолання суб'єктивізму необхідно визначити відповідність між рівнем продуктивності (або виявленням поведінки чи особистості) та рівнем оцінки.

3. Обчисліть загальну вартість трудової зваженої комплексної оцінки кожного працівника та загальну оцінку праці всіх працівників відділу (підрозділу).

З поліпшенням умов дозвілля підвищиться ефективність виробництва, скоротиться порушення трудової дисципліни, плинності працівників та робочих днів. Тому необхідно надати працівникам санітарні притулки; ваучери на житло, дитячі сади, будинки для престарілих та майже відпочинок; приміщення з громадськими приміщеннями тощо.

Ключем до лідерства на сучасному ринку є швидкість реагування на зміну умов бізнесу. У цьому випадку компанії потрібна єдина інформаційна система для забезпечення ефективного виконання управлінських завдань, ефективної та комфортної роботи кожного працівника, підтримки реалізації бізнес -цілей та забезпечення гнучкості реагування на зовнішні та внутрішні зміни у компанії. Ми рекомендуємо підприємству сформувавши та затвердити оригінальну таблицю потоків ваучерів бухгалтерського обліку заробітної плати, яка може зміцнити систему внутрішнього контролю підприємства. Таблиця документообігу дозволить оптимізувати обробку основних документів від створення до передачі в архів, щоб окреслити терміни обробки основних документів, що використовуються для обліку заробітної плати.

Таблиця документообігу повинна бути обов'язковим додатком до директиви корпоративної облікової політики, а її використання має контролюватися головним бухгалтером корпорації. Система матеріального стимулювання підприємств потребує вдосконалення, і не буде плинності кадрів. Це можна зробити, переглянувши існуючу систему преміювання компанії.

## ВИСНОВКИ

Після написання цього дослідження ми дійшли таких висновків:

1. Заробітна плата - це місце зустрічі багатьох інтересів: компаній, працівників, податкових органів, фондів тощо. Заробітна плата - це винагорода, яка зазвичай обчислюється у грошовому виразі, виплачується працівникам власником або уповноваженою ним організацією для завершення роботи працівників. Заробітна плата має подвійну роль у нашій країні: з одного боку, вона є основним джерелом доходу від праці та підвищення рівня життя, з іншого боку, вона є основним важелем матеріального стимулювання для стимулювання економічного зростання та підвищення ефективності. Він вивчав заробітну плату як економічну категорію інформації, її функції та розрахунки.

2. Розрізняють номінальну заробітну плату та фактичну заробітну плату. Форма та система винагороди, незалежно сформульовані та затверджені підприємством: відповідно до тарифних ставок та заробітної плати, поштучної заробітної плати, премій, надбавок та доплат, передбачених договором. Найчастіше використовуються дві основні форми оплати праці - відрядна та погодинна. Існує дві системи погодинної оплати праці: проста погодинна оплата та погодинна оплата. Дохід від роботи, що виплачується кожному працівнику в колективі (батальйоні), залежить від результатів роботи всіх членів екіпажу

3. Сфери діяльності об'єктів дослідження включають:

- 1) широкоформатний друк;
- 2) створення, встановлення/видалення зовнішньої реклами будь - якої конфігурації та складності;
- 3). дослідження маркетингу;
- 4). оформлення внутрішньої та зовнішньої реклами
- 5). будь - який вид друку;

4. Ми розраховуємо та аналізуємо заробітну плату відповідно до видів заробітної плати та основних груп та категорій працівників. Також проаналізовано темпи зростання заробітної плати з роками. Сума нарахованої заробітної плати, заохочувальних виплат, компенсаційних виплат, відпускних та деяких соціальних виплат, що використовуються для оплати завершеної роботи та робочого часу, була значно скорочена. Заробітна плата всіх типів працівників відносно знизилася; найбільшу частку у фонді оплати праці становить заробітна плата персоналу промислового виробництва. Структура фонду оплати праці за основними групами та категоріями персоналу майже змінилася порівняно з попереднім роком, але абсолютна сума робочих коштів менша за заплановану.

5. Є певні пропозиції щодо покращення організації оплати праці. Одним із напрямків оптимізації заробітної плати є виплата спеціальних премій та грошової допомоги. Сьогодні важливо використовувати систему розрахунку заробітної плати, яка враховує ранг кожного працівника, який працює на підприємстві. У системі заробітної плати, поділеній на клас праці, кожен трудовий процес, фізичний чи розумовий, ґрунтується на здатності відображати знання та досвід кожного працівника у певній діяльності. Тому рівень заробітної плати залежить від рівня освіти, досвіду роботи та коефіцієнта значущості. Збільшення цих коефіцієнтів сприяє збільшенню заробітної плати.

6. Встановлення ефективної системи стимулювання на підприємстві є важливим стратегічним завданням, оскільки воно безпосередньо впливає на продуктивність праці, що в свою чергу впливає на конкурентоспроможність підприємств. Дуже необхідно знайти шляхи вдосконалення системи заохочення заробітної плати. Плани стимулювання повинні ґрунтуватися на таких принципах, щоб стимулювати зростання продуктивності праці та підвищити ефективність усього підприємства.

7. Система звільнення від оподаткування може бути рекомендована як альтернативна система оплати праці для деяких магазинів. Нетарифний варіант організації оплати праці робить дохід працівників повністю залежним від кінцевого результату роботи робочої сили, стимулюючи тим самим збільшення рівня прибутку та рівня прибутку. Зростання продуктивності стимулюватиме зростання заробітної плати.

8. Відповідно до нормативної основи чинного закону, охорона праці-це система законів, соціально-економічних, організаційних технологій, гігієни та медичних профілактичних заходів та методів, призначених для захисту життя, здоров'я та працездатності працівників. Люди, які займаються трудовою діяльністю. . Компанія має різноманітне обладнання. Цех поділяється на оргтехніку та професійне обладнання.

9. Одним із найважливіших запобіжних заходів щодо забезпечення пожежної безпеки підприємств та об'єктів є забезпечення їх необхідним протипожежним обладнанням, засобами пожежогасіння та необхідним протипожежним обладнанням.

10. Вогнегасники поділяються на три типи: стаціонарні, ручні та пересувні. Автоматична система пожежогасіння повинна бути готова до гасіння пожежі в будь -який час. До пересувних вогнегасників належать пожежні автомобілі, поїзди, кораблі, літаки, цистерни, а також пожежні та електричні насоси.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамчук В.В. Організація та нормування праці / В.В. Адамчук. – К.: Освіта, 2017. – 304 с.
2. Алексеєнко Л.Ф. Заробітна плата на підприємстві / Л.Ф. Алексеєнко, А.Н. Заїкін, В.Г. Локтев ; ред. В.І. Матусевич. – К.: НДІ праці, 2002. – 400с.
3. Базаров Т.Ю. Управління персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Єршомін. – Житомир: ЖІТІ, 2010. –340с.
4. Танклевська Н.С., Петренко В.С., Карнаушенко А.С. Економічна сутність та види криптовалюти у світі. Бізнеснавігатор. 2017. Вип. 4-2 (43). С.133-138
5. Баканов М.І. Теорія економічного аналізу / М.І Баканов, А.Д. Шеремет. – К.: Финанси і статистика, 2015. – 416 с.
6. Баришніков Н.П. Заробітна плата / Н.П Баришніков. – К.: Освіта, 2017. – 496 с.
7. Петренко В.С., Карнаушенко А.С. Розвиток спільних аграрних підприємств України. Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка. Т. 22. Вип. 9 (62). 2017. С. 42- 46.
8. Буян І.В. Загальна економічна теорія (політична економія) / І.В. Буян; ред. В.М. Ковальчук. – Тернопіль: Лідер, 2015. –600 с.
9. Петренко В.С., Карнаушенко А.С. Фінансування інноваційного молодіжного підприємництва шляхом залучення венчурних коштів. БізнесІнформ. 2020. №7. С. 242–248. DOI:<https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-7-242-248>.
10. Войнаренко М.П. Проблеми оплати праці за умов ринкових відносин / М. П Войнаренко // Вісник ХНУ . – 2006. – № 5. – С.12–14.
11. Волков О.І. Економіка підприємства / ред. О.І. Волков. – К.: ІНФРА , 2010. – 416 с.



12. Герасименко О.В. Стан та шляхи вдосконалення оплати праці в бюджетній сфері України / О.В. Герасименко // Формування ринкової економіки . – 2005. – №.1. – С5 –8.
13. Горфінкель В.Я. Економіка підприємства. Безтарифна система оплати праці / В.Я. Горфінкель. – К.: ЮНІТІ, 2010. – 286 с.
14. Грузинов В.П. Економіка підприємства та підприємництво / В.П. Грузинов. – К.: СоФіт, 2017. – 300 с.
15. Грязнов А.Я. Основи організації та оплати праці / А.Я. Грязнов. – К.: Освіта, 2017. – 300 с.
16. Петренко В.С. & Карнаушенко А.С. Формування молодіжного підприємництва в Україні та аналіз факторів впливу на його розвиток. Міжнародний науковий журнал «Фінансовий простір». 2019.(3 (35)). 139-147
17. Донцова Л.В., Комплексний аналіз бухгалтерської звітності / Л.В. Донцова, Н.А. Никифорова. – К.: Освіта, 2010. – 304 с.
18. Жидецький В.Ц. Основи охорони праці / В.Ц. Жидецький. – К.: Освіта, 2017. – 304 с.
19. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
20. Задоя А.А. Основи економічної теорії / А.А. Задоя, Ю.Е. Петруня. – К.: Наукова Думка, 2000. – 479 с.
21. Зеркалов Д. В. Охорона праці в галузі / Д. В. Зеркалов . – К.: МАУП, 2010. – 340 с.
22. Петренко В.С. Факторний аналіз фінансової стійкості економічної безпеки спільних аграрних підприємств. Економічний аналіз: 2017. Т.27. № 4. С. 255-260.
23. Калініна А.В. Економіка праці / А.В. Калініна. – К.: МАУП, 2004. – 268 с.
24. Карнаушенко А.С., Петренко В.С. Фактори підприємницького зовнішнього економічного ризику в умовах глобалізації. Інтелект

XXI. 2018 № 1. С. 24-28

Корніюк О. Реформування зарплати: нові пропозиції / О.Корніюк //Бухгалтерія. – 2006, – №6. – С.53-54.

- 25.Костюков Н.І . Організація, нормування та оплата праці / Н.І. Костюков. – К.: Знання, 2015. – 270 с.
- 26.Леско І. Ведення нових форм оплати праці як один з напрямків інвестиційної політики держави / І. Леско // Економіка. Фінанси. Право. – 2015. – №4. – С. 3 –5.
- 27.Боровік Л.В., Карнаушенко А.С., Петренко В.С. Роль інформації у формуванні глобальної економіки та економічного розвитку суспільства. Вісник ХНТУ. 1(76), 2021. С.192-197.
- 28.Ломанова І. Сутність та роль мінімальної заробітної плати у ринковій економіці / І. Ломанова // Праця та заробітна плата. – 2017. –№45. – С. 4 –5.
- 29.Михасюк І.Р. Державне регулювання економіки/ І.Р. Михаслюк . - К.: Атіка,2000. – 305 с.
- 30.Моржинов В. Роль заробітної плати в регулюванні зайнятості / В. Моржинов // Економіка України. –2001. –№2. – С.33–39.
- 31.Ihnatenko M. M., Marmul L. O., Petrenko V. S., Karnaushenko A. S.,Levaieva L.  
Innovativetoolsinthemethodologyandteachingofthebasicprinciplesofent  
erprisemanagement. International Journal of Management. 2020. Vol.  
11.Is. 6. Pp. 847–854. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.6.2020.073>.
32. Mokhnenko A. Human capital cost accounting in the company management system / T.Hilorme, I.Perevozova, L.Shpak, A.Mokhnenko, Y.Korovchuk // Academy of Accounting and Financial Studies Journal. – 2019. – № 23. – Special Issue 2.
33. Mokhnenko A. Formation of account of reservoir expenses model / I.Perevozova, A.Mokhnenko, L.Mykhailyshyn, O.Stalinska, O.Vivchar // Academy of Accounting and Financial Studies Journal. – 2019. – №

23. – Special Issue 2.
34. Mokhnenko A. Identification of Efficiency Factors for Control over Information and Communication Provision of Sustainable Development in Higher Education Institutions / I.Gontareva, M.Borovyk, V.Babenko, I.Perevozova, A.Mokhnenko // WSEAS Transactions on Environment and Development. – 2019. – № 15. – P. 593-604.3
35. Mokhnenko A. Integration of the supply chain management and development of the marketing system / I.Perevozova, L.Horal, A.Mokhnenko, N.Hrechanyk, A.Ustenko, O.Malyuka, L.Mykhailyshyn // International Journal of Supply Chain Management. – 2020. – № 9. – Issue 3. – P. 496-507.
36. Mokhnenko A. Mathematical-Logistic Model of Integrated Production Structure of Food Production / A.Mokhnenko, V.Babenko, O.Naumov, I.Perevozova, O.Fedorchuk // CEUR Workshop Proceedings, 2020, Volume 2732, P. 446-454.
37. Mokhnenko A. Modeling of economic security of the enterprise at change of investment maintenance / S.Bondarenko, H.Tkachuk, I.Klochan, A.Mokhnenko, I.Liganenko, V.Martynenko // Studies of Applied Economics. – 2021. – № 39(7).
38. Mokhnenko A. Innovative Paradigm of Management Accounting and Development of Controlling in the Entrepreneurship / A.Sakun, I.Perevozova, O.Kartashova, O.Prystemskyi, A.Mokhnenko // Universal Journal of Accounting and Finance. – 2021. – Vol. 9, №4.
39. Мохненко А.С. Стратегія розвитку регіонального газотранспортного підприємства / А.Мохненко, К.Мельникова, О.Федорчук // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки". – Херсон, 2018. – № 32. – С. 91-94.
40. Мохненко А.С. Управління конкурентоспроможністю

- підприємства на основі застосування системного підходу / А.Мохненко, О.Федорчук, О.Протосвіцька / Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту – Черкаси, 2018. – № 2 (25). – С. 13-25.
41. Mokhnenko A. Software economy as a vector of management of innovative infrastructure of the region / A.Mokhnenko, O.Fedorchuk, K.Melnikova // Вісник Хмельницького національного університету. Серія "Економічні науки". – Хмельницький, 2019. – № 5. – С. 7-10.
42. Мохненко А.С. Особливості корпоративної культури на ІТ-підприємствах в сучасних умовах ведення бізнесу / А.Мохненко, К.Мельникова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки". – Херсон, 2021. – № 42. – С. 45-49.
43. Мохненко А.С. Аналіз ефективності функціонування підприємств продовольчої сфери / А.С. Мохненко, О.М. Федорчук, О.І. Протосвіцька // Обліково-аналітичне забезпечення й оподаткування розвитку суб'єктів агробізнесу та сільських територій: колективна монографія. – Херсон: Айлант, 2019. – С. 223-235.
44. Mokhnenko A. Concept of sustainable development of the food sector enterprises in the competitive environment / A. Mokhnenko, O. Fedorchuk, O. Protosivitska // Development of the innovative environmental and economic system in Ukraine: monograph; edited by Khudolei V., Ponomarenko T. – Prague: OKTAN PRINT s.r.o., 2019. – С. 123-141.
45. Мохненко А.С. Інвестиційно-інноваційне забезпечення конкурентоспроможного розвитку підприємств / А.С. Мохненко, О.М. Федорчук, О.І. Протосвіцька // Розвиток підприємства в умовах нестабільного зовнішнього середовища: управління,

- реалізація та перспективи: колективна монографія; за ред. Шарко М.В. – Херсон: ФОП Вишемирський В.С., 2019. – С. 227-243.
46. Мохненко А.С. Підвищення економічної ефективності підприємств в умовах євроінтеграційних процесів / А.С. Мохненко // Теорія, методологія і практика обліку, оподаткування й аналізу виробничо-економічної діяльності суб'єктів агробізнесу та сільських територій: нові реалії та перспективи в умовах інтеграційних процесів: колективна монографія. – Херсон: Айлант, 2020. – С. 187-200.
47. Павловська І. Мінімальна заробітна плата : тенденції та перспективи / І. Павловська // Праця та зарплата. – 2017. – №46. – С. 4.
48. Павловська Н. Щодо посилення мотивації праці / Н. Павловська, Н. Анішина, С. Савкова. – К.: Знання. – 2010. – 243с.
49. Парфьонова І.І. Проблеми оплати праці в Україні / І.І. Парфьонова // Фінанси України. – 2000. – №4. – С.12-13.
50. Поплавська О.М. – Економічна сутність і методи визначення реальної заробітної плати, як показника купівельної спроможності населення / О.М Поплавська. //Україна: аспекти праці. – 2010. - № 6. – С. 16-20.
51. Раїцький К.А. Економіка підприємства / К.А. Раїцький.– К.: Знання, 2010. – 693с.
52. Ihnatenko M. M., Marmul L. O., Petrenko V. S., Karнаushenko A. S.,Levaieva L. Innovativetoolsinthemethodologyandteachingofthebasicprinciplesofent erprisemanagement. International Journal of Management. 2020. Vol. 11.Is. 6. Pp. 847–854. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.6.2020.073>.
53. Рональд Сучасна економіка праці / Рональд, Дж. Еренберг, Роберт С. Сміт. К.: 2010. –430 с.
54. Сахань І. Рівень оплати праці – показник добробуту суспільства / І.

- Сахань // Праця та зарплата. – 2005. – №43. – С. 4–5.
55. Федорчук О.М., Петренко В.С., Карнаушенко А.С. Інноваційна інфраструктура як основа формування конкурентоспроможності підприємств регіону. Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту Серія: економіка і менеджмент. Вип. 4 2 (27), 2019. С. 126-134.
56. Сергеев І.В. Економіка підприємства / І.В. Сергеев. – К.: Фінанси та статистика, 2017. – 328с.
57. Федорчук О.М., Петренко В.С., Карнаушенко А.С. Агропромислові кластери: проблеми, переваги та перспективи. Проблеми системного підходу в економіці. Вип. 4 (78). 2020. С. 63-70.
58. Соболевська А. Роль заробітної плати в ринковій економіці / А. Соболевська // Світова економіка і міжнародні відносини. – 2016. – № 12. – С.49–57.