


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ФІНАНСІВ**

До захисту допустити:

Завідувач кафедри

 М.О. Горбашевська
(підпис) (ПІБ завідувача кафедри)

«29» грудня 2023р.

«ОБЛІК І АУДИТ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ»

Кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти другого
(магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми
«Облік і оподаткування»

Петровської Ольги Володимирівни
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

Науковий керівник:

Коверза В. С., к.е.н., доцент
(прізвище, ініціали, науковий ступінь, вчене звання)

Рецензент:

Біловодська О. А., доктор
економічних наук, професор
кафедри маркетингу і бізнес-
адміністрування Київського
національного університету імені
Тараса Шевченка
(прізвище, ініціали, науковий ступінь, вчене звання, місце роботи)

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою «добре»/85/В

Секретар ЕК 

«15» січня 2024 р.

МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ФІНАНСІВ

Рівень вищої освіти Магістр

Шифр та назва спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Освітньо-професійна програма Облік і оподаткування

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри к.е.н., доцент,

(науковий ступінь, вчене звання)

Горбашевська М. О.

(ППІ завідувача кафедри)

«20» вересня 2023 р.

ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Петровської Ольги Володимирівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Облік і аудит витрат на оплату праці

керівник роботи _____

Коверза В. С., к.е.н., доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом Маріупольського державного університету від « 20 » вересня 2023 року № 129

2. Строк подання здобувачем роботи «28» грудня 2023 року

3. Вихідні дані до роботи (мета, об'єкт, предмет)

Мета роботи: обґрунтування теоретичних концепцій та розробка практичних рекомендацій з питань обліку та аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Об'єкт дослідження: система обліку, аналізу та аудиту витрат на оплату праці АСК «ОМЕГА».

Предмет дослідження: організація обліку, аудиту та аналізу витрат на оплату праці в системі управління підприємствами.

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Розрахунки з оплати праці як об'єкт обліку і аудиту

1.2. Нормативно-правове регулювання обліку і аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві

1.3. Організація і задачі обліку та аудиту розрахунків з оплати праці

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВЕДЕННЯ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ У АСК «ОМЕГА»

2.1. Аналіз основних показників діяльності АСК «ОМЕГА»

2.2. Формування методики економічного аналізу обліку оплати праці АСК «ОМЕГА»

2.3. Оцінка використання розрахунків з оплати праці та її оподаткування у звітності підприємства та її вплив на результати роботи АСК «ОМЕГА»







РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА НАПРЯМИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

3.1. Джерела внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці

3.2. Особливості внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві

3.3. Шляхи удосконалення контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Коверза В. С., к.е.н., доцент		
Розділ 2	Коверза В. С., к.е.н., доцент		
Розділ 3	Коверза В. С., к.е.н., доцент		

6. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Вибір теми кваліфікації роботи	до 01.09.2023	
2	Затвердження теми кваліфікаційної роботи та наукового керівника	20.09.2023	
3	Консультація з науковим керівником	постійно	
4	Робота з науковою літературою. Визначення плану кваліфікаційної роботи	до 20.09.2023	
5	Робота над теоретичною частиною кваліфікаційної роботи	20.09.2023-16.10.2023	
6	Подання на перевірку теоретичної частини кваліфікаційної роботи науковому керівнику	до 16.10.2023	
7	Робота над аналітичною частиною кваліфікаційної роботи	11.09.2023 - 29.09.2023	
8	Подання на перевірку аналітичної частини кваліфікаційної роботи науковому керівнику	16.10.2023-05.12.2023	
9	Попередній захист кваліфікаційної роботи	до 05.12.2023	
10	Подання кваліфікаційної роботи на кафедрі	19.12.2023	
11	Захист кваліфікаційної роботи	до 29.12.2023	

Здобувач


(підпис)

Петровська О. В.

(прізвище та ініціали)

Науковий керівник роботи



Коверза В. С.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ	9
1.1. Розрахунки з оплати праці як об'єкт обліку і аудиту.....	9
1.2. Нормативно-правове регулювання обліку і аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві	17
1.3. Організація і задачі обліку та аудиту розрахунків з оплати праці	21
Висновки до розділу 1	26
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВЕДЕННЯ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ У АСК «ОМЕГА».....	28
2.1. Аналіз основних показників діяльності АСК «ОМЕГА».....	28
2.2. Формування методики економічного аналізу обліку оплати праці АСК «ОМЕГА»	42
2.3. Оцінка використання розрахунків з оплати праці та її оподаткування у звітності підприємства та її вплив на результати роботи АСК «ОМЕГА».....	45
Висновки до розділу 2	53
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА НАПРЯМИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ.....	55
3.1. Джерела внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці.....	55
3.2. Особливості внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві	57
3.3. Шляхи удосконалення контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві	62
Висновки до 3 розділу	69
ВИСНОВКИ	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74
ДОДАТКИ	80

ВСТУП

Актуальність теми. На фоні ринкової економіки стають очевидними суттєві зміни в системі оплати праці. Тепер її встановлення визначається не лише на основі продуктивності працівників, але також залежить від результатів функціонування виробничих підрозділів.

Облік і перевірка витрат на оплату праці представляють собою значущий аспект системи обліку та контролю на підприємстві. Особливість обліку витрат на працю полягає в тому, що різні види компенсації за працю фінансуються з різних джерел. Це також стосується винагороди для різних груп працівників.

Законодавство України встановлює норми для мінімальної заробітної плати, а також деяких надбавок за роботу поза робочим часом, в святкові та вихідні дні, і інші види виплат. Тому для забезпечення відповідності чинному законодавству дуже важливо правильно обліковувати витрати на оплату праці. При цьому слід особливу увагу звертати на правильний облік витрат на оплату праці з точки зору оподаткування.

У сучасних умовах важливо, щоб облік витрат на оплату праці був точним та ефективним. Він повинен виконувати не лише функцію дотримання вимог законодавства, але й служити надійним джерелом інформації для подальшого контролю і управління витратами на працю. Однак управління цими витратами може бути складною задачею через те, що власники підприємств часто прагнуть мінімізувати різноманітні видатки, що сприяє збільшенню прибутку. Проте кожне підприємство також має своє об'єктивне обмеження витрат на оплату праці, і якщо це обмеження перевищується, це може призвести до збитків для підприємства.

Надто значне скорочення витрат на оплату праці може мати негативний вплив на працівників, викликаючи зниження їхньої мотивації, порушення трудової дисципліни, несумлінне виконання обов'язків, а можливо, навіть втрату найбільш досвідчених та кваліфікованих кадрів. Таким чином, головне завдання

управління витратами на оплату праці полягає в пошуку оптимального рівня цих витрат, який би сприяв прибутковості підприємства і одночасно підтримував високий рівень мотивації серед персоналу.

Аналіз і контроль витрат на оплату праці є важливою складовою управління цими витратами. Для ефективного обліку витрат на оплату праці необхідно не лише формувати фінансові та статистичні звіти, але й надавати інформацію у такій формі, яка була б корисною для подальшого аналізу та обґрунтування управлінських рішень. На жаль, на багатьох підприємствах функція бухгалтерії обмежується роллю центру обліку інформації.

В сучасних умовах функції бухгалтерського обліку вимагають не лише збирання інформації, а також її аналіз та контроль. Для досягнення цієї мети важливо налагодити взаємодію між бухгалтерією, плановим відділом, фінансовими підрозділами та іншими відділами на підприємстві. Ця співпраця має сприяти належному обліку, аудиту та ефективному управлінню витратами на оплату праці.

В цій системі обліку витрат відіграє роль одного з ключових компонентів, що служить як основа інформації для розробки стратегій і тактики контролю і управління витратами на оплату праці. На жаль, багато підприємств обмежуються механічним обліком витрат без належного контролю і аналізу. Рішення в цьому контексті часто приймаються несистематично і необґрунтовано, що може веде до серйозних управлінських помилок. Усе це підкреслює актуальність обраної теми для даної дипломної роботи.

Питання оплати праці завжди привертало увагу вітчизняних та зарубіжних вчених. Українські вчені-економісти, такі як Акімова Н.В., Білуха М.Т., Богіні Д., Бутинець Ф.Ф., Дорош Н.І., Іваненко С.В., Сопко В.В., Ткаченко Н.М., Усач Б.В., активно досліджували питання реформування системи оплати праці в Україні. Також, у цьому контексті працювали автори з інших країн, зокрема Андрєєва В.А., Данилевський Ю.А., Соколов Я.В., Шеремет А.Д., Салін В.Н. та інші.

Насамперед, важливими для сучасного періоду розвитку вважаються такі форми оплати праці, як почасова, відрядна та безтарифна. Важливими показниками, які характеризують систему оплати праці в Україні, є середня та мінімальна заробітна плата.

Мета випускної роботи - полягає в обґрунтуванні теоретичних концепцій та розробці практичних рекомендацій з питань обліку та аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Під час виконання роботи були вирішені такі завдання:

1. досліджено сутність розрахунків з оплати праці як об'єкта обліку і аудиту;
2. проаналізовано стан нормативно-правового регулювання обліку та аудиту розрахунків з оплати праці;
3. розкрито питання організації та завдань обліку та аудиту розрахунків з оплати праці;
4. досліджено порядок документального оформлення операцій та облік розрахунків з оплати праці товариства;
5. розглянуто питання відображення розрахунків з оплати праці у фінансовій, статистичній та податковій звітності підприємства»;
6. розкрито порядок проведення аудиту розрахунків з оплати праці АСК «ОМЕГА».

Об'єктом досліджень є система обліку, аналізу та аудиту витрат на оплату праці АСК «ОМЕГА».

Предметом дослідження є організація обліку, аудиту та аналізу витрат на оплату праці в системі управління підприємствами.

Методологічною основою виконання дипломної роботи є результати наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних економістів у галузі обліку і аналізу витрат на оплату праці.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі акти, наукові публікації вітчизняних вчених у спеціалізованих виданнях, академічні публікації, матеріали наукових конференцій, ресурси Інтернету та документація АСК «ОМЕГА».

Практичне значення одержаних результатів. Результати випускної роботи у частині планування та проведення аудиту розрахунків з оплати праці, а також методики внутрішнього аудиту розрахунків з оплати праці в практику діяльності АСК «ОМЕГА».

Структура, зміст та обсяг дипломної роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст роботи розміщено на 68 сторінках друкованого тексту, у тому числі 16 таблиць, 7 рисунків та 4 додатки. Список використаних літературних джерел налічує 48 найменування і подано на 6 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ І АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Розрахунки з оплати праці як об'єкт обліку і аудиту

Численні дослідження, які розглядали питання праці та її винагороди, були проведені як вітчизняними, так і закордонними ученими. Вони включали аналіз різних аспектів виплат працівникам на основі міжнародних та національних стандартів бухгалтерського обліку, а також вивчення ключових відмінностей та особливостей:

О.Ф. Ярмолюк і Н.В. Оляднічук фокусували свою увагу на аспектах обліку виплат працівникам на підприємстві [47], [27];

І.О. Леско досліджував специфіку організації обліку виплат працівникам, управління процесом формування резервів для додаткового пенсійного забезпечення та інших виплат персоналу, а також принципи обліку витрат на персонал для їх подальшого відображення у фінансовій звітності гірничо-збагачувальних комбінатів [22];

І.В. Орлов проводив дослідження з методології формування та подання інформації про оплату праці та доходи працівників, зокрема, в контексті бухгалтерських розрахунків [28];

О.В. Цятковська зосереджувалася на питаннях організації бухгалтерського обліку виплат працівникам [46].

Н.В. Оляднічук також акцентувала свою увагу на вивченні законодавчого регулювання у сфері обліку праці, оплати праці та інших видів соціальних виплат [27]. Згідно з ходом часу, у галузі наукової діяльності відбулися значущі трансформації в інтерпретації поняття «заробітна плата», і сучасні виклики призвели до виникнення нових термінів, таких як «трудові відносини» і «розрахунки з оплати праці».

В таблиці 1.1 можна знайти визначення понять, що стосуються використання найманих працівників та оплати праці.

В процесі еволюції економічної науки відбувалися зміни в уявленнях вчених щодо природи праці та її оплати, а також в показниках, які характеризують результативність використання праці. Г.І. Тибінка, у своєму дисертаційному дослідженні, яке аналізує заробітну плату як об'єкт теоретичного та економічного аналізу, розглядає сутність заробітної плати в контексті різних теорій заробітної плати. При цьому теорія фонду заробітної плати, продуктивності праці та роль робітничих профспілок сильно вплинули на формування концепції заробітної плати [45].

А.М. Колот розглядає заробітну плату як економічне явище, що виникло під час розвитку товарного виробництва та пов'язане із з'явою промислового капіталу, роботодавців і найманих працівників [13].

Таблиця 1.1

Трактування понять пов'язаних із організацією праці та її оплатою

Автор	Трактування
Єськова О.Л., Савельєва В.С.	Заробітна плата – це відшкодування трудового внеску, внесеного працівниками в діяльність суб'єкта господарювання, яка служить стимулом для працівників, щоб працювати ефективно і продуктивно, і вона є основною функцією заробітної плати
Петухова Т.О.	Оплата праці є одним із ключових і пріоритетних аспектів бухгалтерського обліку. Одним із факторів, що впливають на стабільність діяльності будь-якого підприємства, є належна оцінка вартості праці, яка залежить від функцій, які виконує найманий працівник
Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А.	Організація оплати праці - це комплекс заходів, спрямованих на визначення розміру заробітної плати, розробку принципів її обчислення, визначення строків виплат, встановлення диференціації та встановлення співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства
Ярмолюк О.Ф.	Виплати працівникам - це компенсаційні виплати за послуги, надані працівниками, які обліковуються як частина довгострокових та поточних зобов'язань та забезпечень підприємства
Грішкова О.А.	Заробітна плата - складне та багатогранне поняття, і її можна розглядати з різних позицій. З точки зору економіки праці, заробітна плата представляє собою грошову винагороду, яку роботодавець зобов'язаний сплатити працівникові відповідно до трудового договору за виконану або заплановану роботу
Колот А.М.	Заробітна плата - це економічний термін, що відображає взаємовідносини між власником підприємства і найманим працівником щодо розподілу створеної вартості

У умовах ринкової економіки, заробітна плата стає важливою складовою робочого ринку, що формується через взаємодію попиту і пропозиції на робочу силу, і відображає ринкову вартість праці.

З погляду найманих працівників, оплата праці становить основну складову доходу, що вони одержують за свою працю, і має важливе значення для їхнього фінансового забезпечення. В цьому контексті заробітна плата забезпечує необхідну можливість відновлення працездатності.

З погляду суб'єкта господарювання, ця категорія є частиною витрат, але одночасно вона є головним стимулом і мотиватором для досягнення ефективних економічних показників.

Реформування економічних відносин має значний вплив на процеси, пов'язані із відтворенням робочої сили та на сприйняття значення заробітної плати. Задоволення як матеріальних, так і духовних потреб великої більшості населення можливе лише у випадку, коли кожна працездатна особа має можливість здійснити своє право на працю і, відповідно, отримувати матеріальні блага в обмін на свою працю.

Під час аналізу законодавчих і нормативних актів, що регулюють соціально-трудові відносини, бухгалтерського обліку та складання звітності, можна відзначити, що терміни «оплата праці» і «заробітна плата» мають різне визначення. Наприклад, Кодекс законів про працю та Закон «Про оплату праці» розглядають заробітну плату як грошову компенсацію, яку працівник отримує від роботодавця відповідно до трудового договору за виконану роботу [20], [32].

Розрахунки з оплати праці проводяться відповідно до встановлених нормативних документів і віднесені до виплат, що належать короткостроковим працівникам. Ці розрахунки включають різні компоненти, зокрема, основні складові визначені в Інструкції зі статистики заробітної плати [33].

Однак важливо відзначити, що деякі з винагородних та компенсаційних виплат, які перераховані у цьому документі, не підлягають обов'язковому нарахуванню Єдиного соціального внеску (ЄСВ) і не включаються до загального обсягу оплати праці.

До таких виплат можуть належати наступні компенсації та пільги, які надаються працівникам підприємства:

1. фінансування навчання дітей працівників у навчальних закладах;
2. вартість путівок на лікування та відпочинок, а також компенсації, видані замість путівок. Також включаються витрати на екскурсії та подорожі;
3. зниження вартості харчування працівників у їдальнях, буфетах та профілакторіях;
4. витрати на погашення позик, наданих працівникам підприємства для поліпшення житлових умов, включаючи кошти для погашення первинних внесків для вступу в житловий кооператив, індивідуального будівництва, придбання садових будинків та облаштування домашнього господарства;
5. витрати на благоустрій садівничих товариств, які включають в себе будівництво доріг, водопостачання, енергопостачання, осушення та інші витрати загального характеру, а також будівництво гаражів. Ці виплати не рахуються як складова заробітної плати та включаються до витрат підприємства. Їх можна розглядати як додаткові пільги, надані поточним працівникам.

Важливо відзначити, що в податковому законодавстві та інструкціях зі статистики визначення «оплата праці» має більший охоплення порівняно з поняттям «заробітна плата». Термін «фонд оплати праці» використовується для визначення компенсацій, які отримують наймані працівники, включаючи компенсації, що надаються у натуральній формі.

ФОП включає фонди основної та додаткової заробітної плати, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати, що робить його подібним до виплат, спрямованих до працівників. Як Ю.Ю. Миронова підкреслює, при оцінці обсягу заробітної плати важливо належним чином організувати процес обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки ця сфера є найбільш трудомісткою та вимагає великої відповідальності [17].

При аналізі еволюції визначення поняття «заробітна плата» важливо відзначити, що в середині минулого століття Міжнародна організація праці, у Конвенції «Про захист заробітної плати», описує заробітну плату як будь-яку

форму винагороди або доходу, що виражається у грошовій формі та встановлюється згідно з відповідним законодавчим регулюванням, незалежно від методу її розрахунку. Однією з ключових вимог для нарахування заробітної плати є наявність письмової або усної угоди про найману працю, на підставі якої здійснюється виплата за працю, яку вже було виконано або буде виконано, або за послуги, які вже було надано або мають бути надані [15].

У статті 94 КЗпП наведено схоже визначення заробітної плати, аналогічне тому, яке міститься в Конвенції Міжнародної організації праці [20].

У нормативних документах, які регулюють процес організації та ведення бухгалтерського обліку і визначають порядок складання фінансової звітності, розглядаються різні категорії відносно праці та її оплати, такі як «розрахунки з оплати праці», «витрати на оплату праці», «виплати працівникам», «розрахунки за виплатами працівникам» (див. таблицю 1.2). Іншими словами, оплата праці, як облікова категорія, розглядається з точки зору здійснення розрахунків та системи виплат працівникам відповідно до умов трудових відносин і витрат на оплату праці.

Таблиця 1.2

Використання категорій, пов'язаних з оплатою праці, у нормативних документах з регулювання бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності

Категорія	Нормативний документ, фінансовий звіт
Розрахунки з оплати праці	Баланс (Звіт про фінансовий стан)
Витрати на оплату праці	Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
	Звіт про рух грошових коштів
	НП(С)БО 16 «Витрати»
Виплати працівникам	НП(С)БО «Виплати працівникам»
	МСБО 19 «Виплати працівникам»
Розрахунки за виплатами працівникам	Інструкція № 291

Отже, облікова інформація, яка накопичується в системі бухгалтерського обліку, відіграє ключову роль, оскільки її дані формують показники фінансової, податкової та статистичної звітності.

На основі цієї інформації приймаються стратегічні управлінські рішення щодо підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності суб'єктів підприємницької сфери, окремих галузей та регіонів, а також в цілому в економіці країни. Конституція України гарантує право кожного працівника на отримання заробітної плати, яка не може бути меншою за ту, яка встановлена законодавством, а також право на справедливу винагороду..

Організація оплати праці згідно з КЗпП ґрунтується на тарифній системі оплати, яка включає наступні складові:

1. тарифні таблиці;
2. тарифні ставки;
3. схеми посадових окладів;
4. тарифно-кваліфікаційні характеристики [20].

Система тарифної оплати праці ґрунтується на оцінці праці, що базується на різних факторах, включаючи кваліфікацію, рівень відповідальності, умови виконання завдань, значущість галузі економіки і інші. Основною метою цієї системи оплати праці є розподіл завдань відповідно до їх складності та асигнування працівників на відповідні посади відповідно до рівня їх кваліфікації.

Структурна схема системи оплати праці наведена на рисунку 1.1.

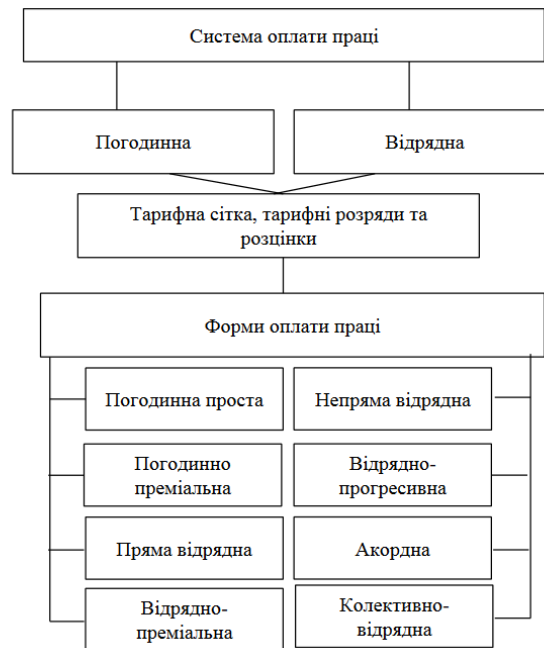


Рис. 1.1. Системи та форми оплати праці
Джерело: [46]

Система оплати праці на годинній основі проста у використанні через точний облік робочого часу, але відсутня мотивація для працівників підвищувати продуктивність. Ефективнішою є система відрядної оплати праці, де винагорода залежить від кваліфікації працівника і вимагає контролю якості виробництва (робіт, послуг) та обґрунтування встановлених норм.

Однією з актуальних форм незалежного контролю, яку вважають ефективною у розвинених країнах, є аудит. В Україні цей вид контролю підпорядкований положенням Закону «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність». Аудит передбачає перевірку бухгалтерського обліку та достовірності фінансової звітності. Широкий спектр зацікавлених сторін включає власників, інвесторів і державні органи. Для них аудиторський звіт виступає важливим документом, який містить обґрунтовану думку з вказаних питань.

Сфера регулювання аудиту не обмежується виключно спеціалізованим законодавством. Наступним рівнем регулювання аудиторської діяльності є міжнародні стандарти, які є складовою частиною Концептуальних основ і

протягом тривалого часу визначають правила для всіх аспектів аудиту на міжнародному рівні.

Під час проведення аудиту розрахунків з оплати праці традиційно розглядаються наступні аспекти:

1. відповідність трудового законодавства;
2. стан трудової дисципліни;
3. політика щодо стимулювання оплати праці;
4. форми та системи оплати праці;
5. внутрішньогосподарський контроль системи оплати праці;
6. первинні документи та облікові реєстри з питань обліку праці та її оплати [1].

До складових організаційно-правових заходів оплати праці включаються наступні компоненти:

1. нормування праці;
2. тарифна система;
3. відрядні розцінки;
4. виплати, такі як премії та інші стимулюючі винагороди;
5. компенсаційні та гарантійні виплати;
6. індексація заробітної плати відповідно до чинного законодавства.

Суб'єкти господарювання мають можливість використовувати тарифні сітки та коефіцієнти співвідношення посадових окладів для індивідуалізації розмірів заробітної плати в залежності від кваліфікації працівників, їх професії та робочих умов. Ці параметри встановлюються відповідно до галузевих угод, внутрішніх положень колективних договорів та інших регулятивних документів [3].

Сучасні дослідження в галузі оплати праці акцентують увагу на підвищенні мотиваційних і стимулюючих аспектів, зокрема, через використання премій, доплат і надбавок. Проте цей підхід має подвійний вплив. З одного боку, преміювання стимулює працівників у сфері виробництва і залежить від фінансових результатів діяльності підприємства. З іншого боку, норми, які

регулюють систему преміювання окремих працівників, впливають на фінансові результати господарювання [41].

1.2. Нормативно-правове регулювання обліку і аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві

Документація, пов'язана з реєстрацією розрахунків з оплати праці, є ключовим елементом корпоративної звітності, особливо в умовах стратегічного та сталого розвитку. В цьому контексті праця та її винагорода стають суттєвими індикаторами соціального та економічного стану країни. В Україні організація праці та облік заробітної плати відбувається відповідно до чинних нормативних актів:

1. Норми Кодексу про працю України [20], Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [34], та Закону України «Про оплату праці» [32];
2. Положення Закону України «Про відпустки» [35];
3. Вимоги Закону України «Про охорону праці» [36];
4. Деталі Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [37];
5. Положення Податкового Кодексу України [38];
6. Постанови Кабінету Міністрів України, які схвалюють порядок обчислення середньої заробітної плати [39];
7. Указівки про використання Плану рахунків для обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [9];
8. Положення, які стосуються НП(С)БО та МСФЗ та інші нормативні акти.

В Україні, законодавством, зокрема, Кодексом законів про працю (КЗпП), визначено норми для регулювання трудових відносин працівників у всіх підприємствах, незалежно від їхньої форми власності, галузі діяльності та виду підприємства. Випадки порушення чинного законодавства щодо оплати праці можуть призвести до настання дисциплінарної, матеріальної, адміністративної

або кримінальної відповідальності для осіб, які порушили ці норми. Нагляд за виконанням законодавства про працю та оплату праці здійснюють такі органи та організації:

1. Міністерство праці та його підрозділи;
2. Фінансові установи;
3. Органи Державної податкової служби;
4. Професійні спілки та інші організації, що захищають інтереси найманих працівників.

Отже, загалом, у складі поточних виплат працівникам включаються не лише заробітна плата, а також різні додаткові винагороди. Деякі з цих додаткових виплат визначаються національним законодавством, тоді як інші встановлюються суб'єктом господарювання самостійно через внутрішні положення та умови укладених контрактів.

Основні нормативні документи, що регулюють питання оплати праці, обліку та оподаткування заробітної плати, подано в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Огляд нормативно-правових актів з регулювання питань організації
та обліку праці та її оплати

№ з/п	Назва нормативного документу	Короткий зміст нормативного документу
	Кодекс законів про працю України	Воно встановлює трудові права найманих працівників, регулює їхню соціальну рівність, надає особливі правила щодо регулювання праці різних категорій працівників, визначає зміст і форму внутрішніх положень, забезпечує зайнятість працівників, які звільняються, регулює робочий час та періоди відпочинку, встановлює норми праці, організацію системи оплати праці, а також правила та компенсації.

	Закон України «Про оплату праці»	Закон визначає поняття заробітної плати, встановлює стандарти мінімальної заробітної плати та гарантує її забезпечення. Він регулює систему організації оплати праці та системи оплати праці, встановлює правила державного та договірної регулювання оплати праці та захист прав працівника на оплату праці.
	Закон України «Про колективні договори та угоди»	Закон визначає зміст колективного договору, визначає сферу, в якій можуть укладатися колективні договори, встановлює умови, які мають бути включені до колективних договорів, регулює зміст угод, визначає процедури вирішення розбіжностей, а також надає гарантії та компенсації на період переговорів.
Продовження табл.1.3		
	Закон України «Про відпустки»	Закон визначає право на відпустки та встановлює їх форми та терміни, у тому числі щорічну відпустку, додаткову відпустку пов'язану з навчанням, творчу відпустку, відпустку для підготовки та участі в змаганнях, а також додаткову відпустку для окремих категорій громадян.
	Закон України «Про пенсійне забезпечення»	Закон регулює право громадян України на державне пенсійне забезпечення, визначає різновиди державних пенсій і правила розрахунку стажу роботи для надання трудових пенсій.
	Закон України «Про прожитковий мінімум»	Цей закон встановлює процедуру розрахунку і визначення прожиткового мінімуму в Україні.

Державне регулювання всіх питань, пов'язаних із оплатою праці у відносинах працевлаштування, включає встановлення мінімального розміру заробітної плати, установлення державних стандартів і гарантій, а також визначення розмірів та умов оплати праці для керівників підприємств у державній власності та працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету [20].

Чинне трудове законодавство надає гарантії для забезпечення виконання трудових прав працівниками та умови їх відповідальності за виконання трудових обов'язків. Ці гарантії включають в себе такі аспекти, як прийом на роботу, зміни умов трудового договору та припинення трудового договору, і визначаються через укладений колективний договір організації [18].

Визначено, що умови трудового договору не можуть включати положень, які не відповідають законодавству України з питань охорони праці. Під час укладення трудового договору громадянин має право отримати від власника підприємства інформацію під підписом щодо умов праці на підприємстві. Ця інформація включає в себе наявність небезпечних і шкідливих виробничих факторів на робочому місці та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також права громадянина на отримання пільг та компенсацій за роботу в таких умовах. Забороняється укладати трудовий договір з громадянином, якому за медичним висновком протипоказана запропонована робота, враховуючи його стан здоров'я.

Однією з гарантій є право працівника на відмову від виконання призначеної роботи, якщо виробнича обстановка стає небезпечною для його життя, здоров'я, а також для оточуючих і навколишнього середовища. Наявність цієї небезпечної обстановки підтверджується фахівцями із охорони праці на підприємстві, з участю представника профспілки та представника трудового колективу. У разі такої відмови працівника, яка не залежить від нього, йому зберігається середній розмір заробітку.

Також працівник має право припинити трудовий договір за своїм бажанням, якщо власник не дотримується законодавства про охорону праці та

умов колективного договору в цьому відношенні. У такому випадку працівник має право на вихідну допомогу, розмір якої встановлюється колективним договором, але в будь-якому разі не менше трьох місячних заробітків (згідно з частиною 3 статті 38 та статтею 44 КЗпП) [20].

1.3. Організація і задачі обліку та аудиту розрахунків з оплати праці

Важливим аспектом у сфері оплати праці є встановлення розмірів заробітної плати, які мають відповідати стандартам і тарифам, визначеним на підприємстві та закріпленим у колективному договорі. Суттєвою мотиваційною складовою процесу нарахування оплати праці є визначення відношень між розмірами заробітних плат працівників на різних рівнях управління та в різних категоріях, що залежать від обсягу виконуваних робіт.

Ці показники грають суттєву роль у визначенні продуктивності праці, як для окремих працівників, так і для конкретних підрозділів. Обрана підприємством система оплати праці потребує надійного інформаційного забезпечення для прийняття управлінських рішень щодо витрат на оплату праці, оподаткування заробітної плати та ефективного управління робочими ресурсами.

У свою чергу, зміст необхідної інформації залежить від вимог системи управління витратами і піддається впливу таких факторів:

1. обсяги та види діяльності;
2. склад та кваліфікація працівників;
3. зміст показників фінансової, статистичної та управлінської звітності [6].

Ця інформація має бути не лише оптимальною та достовірною, але й відповідати потребам системи управління та ухваленню управлінських рішень.

А.В. Онищенко характеризує ознаки оптимальності наступним чином: надійність інформації, можливість багаторазового використання, системність і своєчасність (рис. 1.2).

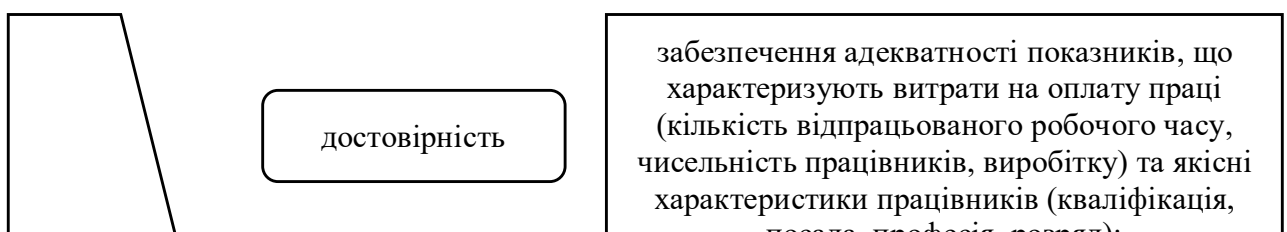


Рис. 1.2. Критерії оптимальності облікової інформації
Джерело: [24]

Розрахунки з оплати праці включають нарахування та сплату податків, що призводить до збільшення витрат підприємства. Витрати на оплату праці є суттєвою частиною загальних витрат суб'єкта господарювання. Отже, ефективність бухгалтерського обліку та контролю за розрахунками з оплати праці безпосередньо впливає на рівень витрат підприємства та багато показників ефективного використання трудових ресурсів.

Оскільки оплата праці організується з урахуванням таких складових:

1. нормування праці;
2. тарифікація праці;
3. системи та форми оплати праці.

Зокрема, нормування праці дозволяє здійснити кількісну оцінку робочих обсягів, тоді як тарифікація враховує якісний аспект цієї праці. Оплата праці обчислюється згідно з встановленими формами та системами [25].

У зв'язку зі складністю процесу організації оплати праці, принципами та процедурою нарахування заробітної плати в цьому процесі, особливу увагу слід приділяти проблемним питанням, які визначають хід цього процесу (див. рис. 1.3).



Рис. 1.3. Проблемні питання організації обліку розрахунків з оплати праці
Джерело: [17], [25]

Сучасні умови економічного розвитку характеризуються застосуванням підходів до оплати праці, які враховують особливості функціонування кожного конкретного суб'єкта господарювання, рівень кваліфікації персоналу та внесок кожного структурного підрозділу. Цей процес базується на основному принципі, який полягає у прямій оцінці внеску і якості праці [30].

В законодавчих та нормативних актах не встановлено верхньої межі заробітної плати, проте вони встановлюють найнижчий рівень мінімальної

заробітної плати, який враховується при формуванні сучасних тарифів, ставок та окладів [11].

Для підприємця є ще однією значущою проблемою суми нарахувань на ФОП, які виплачуються підприємством у якості податкового агента. При наданні висококваліфікованих послуг, такі суми можуть стати однією з ключових статей витрат підприємства. Тому важливо докладно планувати та контролювати ці витрати, і, при необхідності, вносити корективи. Поле обов'язків аудиту розрахунків з оплати праці включає елементи, які вказані на рис. 1.4.

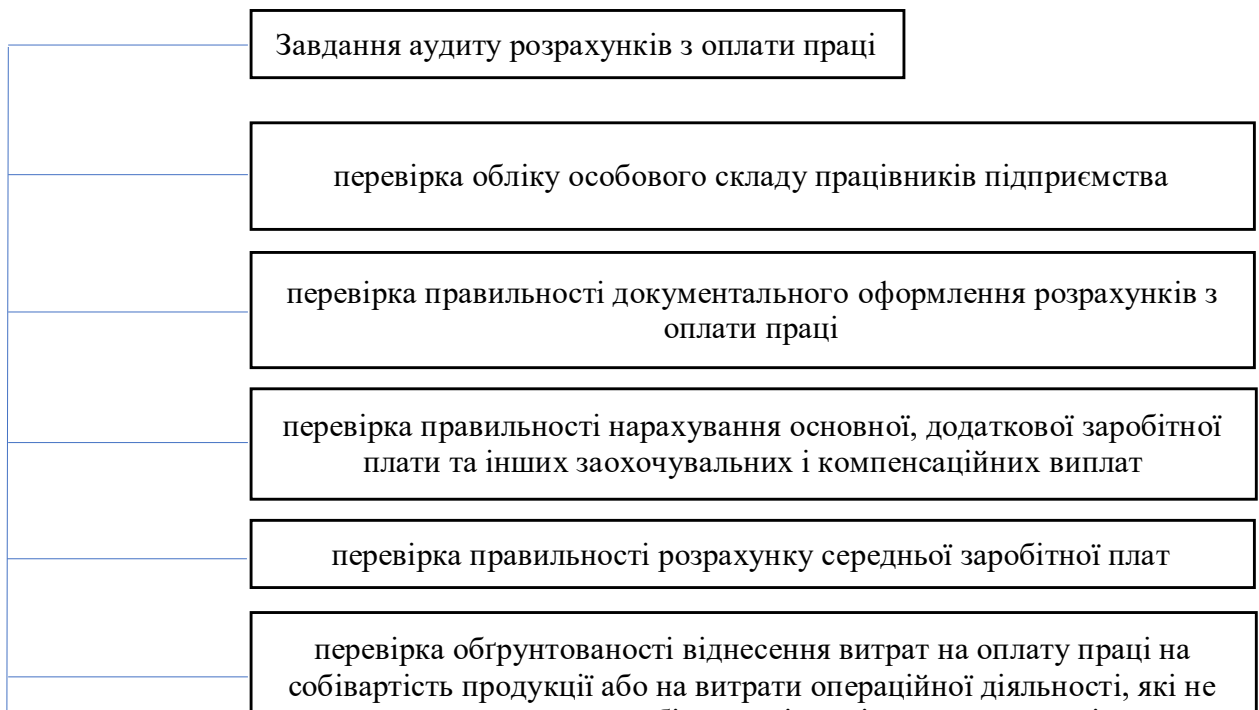


Рис. 1.4. Завдання аудиту розрахунків з оплати праці
Джерело: [31]

Зважаючи на те, що аудиторські перевірки обов'язкові лише для обмеженої кількості підприємств, зокрема для тих, які вважаються суб'єктами суспільного інтересу, ефективна система внутрішнього аудиту може вирішити значну кількість завдань.

Створення ефективної системи внутрішнього аудиту спрямоване на розв'язання різноманітних завдань, включаючи наступне:

1. забезпечення дотримання чинного законодавства та внутрішніх стандартів;
2. підтримка достовірності інформації в обліковій системі та складових фінансової звітності;
3. забезпечення ефективності внутрішньої системи контролю;
4. збереження майна підприємства;
5. оцінка функціонування системи управління;
6. забезпечення процесу оцінки та моніторингу ефективності системи управління ризиками;
7. надання керівникам висновків щодо результатів оцінки системи внутрішнього контролю та надання рекомендацій [14].

Міжнародні стандарти аудиту розглядають внутрішній аудит як невід'ємну частину загальної системи контролю. Важливим принципом внутрішнього фінансового контролю в європейському контексті є чітке

відокремлення внутрішнього контролю і внутрішнього аудиту. Проведення внутрішнього та зовнішнього аудиту на підприємстві є процесами, які, незважаючи на взаємодоповнення, мають різні мети [2].

Отже, спектр об'єктів внутрішнього аудиту значно розширюється і охоплює не лише бухгалтерський облік та фінансову звітність, адже функції внутрішнього аудиту також включають юридичні, аналітичні та інші аспекти [26]. Ефективність організації системи внутрішнього аудиту залежить від вибору методів та процедур, які дозволяють надавати достовірну інформацію про стан всіх елементів системи управління [42].

Аудит розрахунків з оплати праці є суттєвою частиною аудиторської перевірки та потребує особливої уваги при виборі відповідних аудиторських доказів і ефективних процедур. Цей вибір базується на досвіді та кваліфікації аудиторів. В рамках загальної аудиторської перевірки аудит розрахунків з оплати праці є важливим і вимагає значного зусилля.

Перед початком аудиторської перевірки, аудитор повинен оцінити ефективність внутрішнього контролю на підприємстві та ідентифікувати осіб, відповідальних за моніторинг обігу грошових коштів.

Аудитор може точно визначити, на якому етапі дослідження документів та операцій, пов'язаних із виявленим відхиленням, можна завершити аудит. Обсяг аудиторської перевірки визначається на підставі документів та аудиторського досвіду. Як зазначалося раніше, ключовим аспектом визначення обсягу інформації, яка підлягає аудиторській оцінці, є вибір сукупності даних для перевірки, елементів для перевірки та методів вибору. Цей процес називається плануванням вибіркової перевірки.

Висновки до розділу 1

1. Під час еволюції наукової діяльності виникли значущі зміни в тлумаченні поняття «заробітна плата». Сучасні виклики призвели до появи нових термінів, таких як «трудові відносини» та «розрахунки за оплату праці». У нормативних документах, які регулюють організацію та ведення

бухгалтерського обліку та підготовку фінансової звітності, розглядаються такі категорії щодо праці та її оплати: «розрахунки за оплату праці», «витрати на оплату праці», «виплати працівникам», «розрахунки стосовно виплат працівникам».

2. Підприємствам надається законна можливість використовувати тарифні сітки та індекси для розрізнення рівня заробітної плати в залежності від рівня кваліфікації, професії та умов праці. Ці показники встановлюються відповідно до галузевих угод, колективних договорів та інших нормативних актів.

3. Обрана система оплати праці, яку використовує підприємство, вимагає надійного інформаційного забезпечення для ефективного управління витратами на заробітну плату, оподаткуванням заробітної плати та раціональним використанням трудових ресурсів.

4. Відповідно до статті 8 Закону «Про оплату праці», державне регулювання у всіх аспектах оплати праці при існуванні трудових відносин включає в себе встановлення мінімального розміру заробітної плати, визначення державних стандартів та гарантій, а також встановлення розміру та умов оплати праці для керівників підприємств, які перебувають у власності держави.

5. Оскільки аудиторські перевірки обмежуються певними підприємствами, зокрема тими, які є об'єктами громадського інтересу, ефективна система внутрішнього аудиту може вирішувати різноманітні завдання, які охоплюють не лише бухгалтерський облік та фінансову звітність, а також різні аспекти, включаючи юридичні та аналітичні напрямки.

6. З огляду на обмеження аудиторських перевірок, які застосовуються лише до певних підприємств, зокрема до тих, які є об'єктами громадського інтересу, ефективна система внутрішнього аудиту здатна вирішувати різноманітні завдання. Ці завдання включають в себе не лише бухгалтерський облік і фінансову звітність, а також різні аспекти, в тому числі юридичні та аналітичні напрямки.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВЕДЕННЯ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ У АСК «ОМЕГА»

2.1. Аналіз основних показників діяльності АСК «ОМЕГА»

Приватне акціонерне товариство «Акціонерна страхова компанія «ОМЕГА» (скорочено — АСК «ОМЕГА») страхова компанія на ринку ризикового страхування України.

Основна діяльність АСК «ОМЕГА» полягає у наданні страхових послуг фізичним та юридичним особам, в тому числі іноземним, з використанням існуючих та розробкою нових страхових продуктів згідно з чинним законодавством України.

АСК «ОМЕГА» пропонує своїм клієнтам — фізичним особам, а також малим, середнім та великим підприємствам широкий спектр продуктів і послуг у сфері особистого страхування, майнового страхування та страхування відповідальності.

Компанія була зареєстрована в м. Київ, Україна, в 1994 році як Акціонерна Страхова Компанія. Дата державної реєстрації: 10.11.1994р. номер запису в ЕДР 1 074 105 0016 004135. Дата перереєстрації: 10.01.2011 р., свідоцтво серії А01 № 727975. АСК «ОМЕГА» створено у формі приватного акціонерного товариства та є фінансовою установою.

1. Ідентифікаційний код (ЕДРПОУ) 21626809
2. Повне найменування українською мовою Приватне акціонерне товариство «Акціонерна страхова компанія «ОМЕГА»
3. Юридична адреса 01054, м. Київ, вул. Дмитрівська 48 «Г», літ. А телефон (044) 486-68-16 (044) 486-68-61 omegautega.ua факс e-mail
4. Організаційно-правова форма Приватне акціонерне товариство 5. Банківські реквізити п/р UA103808050000000000265022492 в АТ «Райффайзен Банк Аваль», м. Київ, МФО 380805
5. Участь в об'єднанні фінансових установ (назва об'єднання) –
6. Назва посади, прізвище та ініціали керівника Президент Карагаєв П.А.

7. Прізвище та ініціали головного бухгалтера Левицька С.М.

8. Кількість штатних працівників 120

АСК «ОМЕГА» має 29-річний досвід надання страхових послуг українським юридичним особам та громадянам на фінансовому ринку. Протягом цього періоду ОМЕГА стабільно розвивається, своєчасно та в повному обсязі виконуючи свої зобов'язання перед клієнтами та партнерами. Сьогодні АСК «ОМЕГА» пропонує своїм клієнтам понад 200 страхових продуктів і програм.

Основні напрямки діяльності АСК «ОМЕГА» є ключовими елементами її глобальної стратегії:

- обслуговувати клієнтів швидко та якісно;
- обслуговувати клієнтів швидко та ефективно.

Одним з головних принципів роботи АСК «ОМЕГА» є, в першу чергу, клієнтоорієнтованість: АСК «ОМЕГА» прагне максимально задовольнити потреби клієнтів протягом усього терміну дії полісу:

- обираючи підхід з урахуванням індивідуальних особливостей кожного клієнта;
- надання знижок та пільг на страхові послуги.

Основними перевагами АСК «ОМЕГА» є конкурентоспроможність

- фінансова стабільність
- надійна система перестраховування ризиків.
- відкритість та прозорість; АСК «ОМЕГА» розпочала свою діяльність у 1994 році.

Сьогодні компанія має добру репутацію надійного партнера на українському страховому ринку. Компанія динамічно розвивається, формуючи міцну клієнтську базу та професійну команду.

Компанія є активним членом професійних асоціацій та об'єднань: Федерації страхових асоціацій України, Моторного (транспортного) страхового бюро України, Національного клубу страхових виплат, Страхового історичного бюро, Торгово-промислової палати України та ін.

АСК «ОМЕГА» має своїх мережу представників по Україні, а саме: Відділ №9 4 (01054, м. Київ, вул. Дмитрівська, 48 «Г», літ. А) Відділ № 5 (09100, м. Біла Церква, вул. Торгова площа, буд.10, оф.303 Управління № 5 (61057, м. Харків, провулок Театральний, 4, 2-й поверх) Дирекція № 2 (39605, Полтавська обл., м. Кременчук, вул. Перемоги, буд.4, офісний центр, каб.1-2) - Відділ № 1 (39800, м. Горішні плавні, вул. Горняків, 17) - Відділ № 3(39600, м. Кременчук, вул. Київська, 66) Відділ № 4 (39600, м. Кременчук, вул. Київська,24) Управління № 20 (82100, Львівська обл., м. Дрогобич, вул. Данила Галицького, 4) Відділ № 1 (82300, Львівська обл., м. Борислав, Вул. Івасгока, 2) Управління № 21 (40030, м. Суми, вул. Гагаріна, 2, оф. 25 (2-й поверх) Відділ № 1 (42200, Сумська обл., м. Лебедин, вул. Леніна, 5)

АТ «АСК «ОМЕГА»(приватне) включене до Державного реєстру фінансових установ відповідно до Розпорядження Держфінпослуг СТ Б 0000018 від 07.08.2020 року.

АСК «ОМЕГА» здійснює свою діяльність на підставі 24 ліцензій - 7 обов'язкових і 17 добровільних видів страхування.

Основні види діяльності за КВЕД:

65.12 Інші види страхування, крім страхування життя;

65.20 Перестраховування. У звітному періоді АСК «ОМЕГА» проводила діяльність у відповідності до Статуту та Свідоцтва про реєстрацію фінансової установи.

Метою провадження діяльності АСК «ОМЕГА» є отримання максимального прибутку та забезпечення фінансової стійкості Компанії при якісному наданні страхових послуг. Мета АСК «ОМЕГА» полягає не тільки в самозахисті підприємств і населення від стихійних лих, але і в захисті економічних суб'єктів від несприятливих змін кон'юнктури, від збитку, що нанесений непередбаченими змінами у законодавстві, умов підприємницької діяльності.

Функції АСК «ОМЕГА»:

– формування спеціалізованого фонду грошових коштів;

- відшкодування збитку і особисте матеріальне забезпечення громадян;
- попередження і мінімізація збитку.

Аналіз страхової діяльності порівняльний аналіз 2021 рік порівняно 2020 роком проведемо в табл.2.1

Таблиця 2.1

Аналіз страхової діяльності порівняльний аналіз 2021 рік порівняно
2020 роком

Валові надходження страхових платежів (премій, внесків)				
Вид страхування	2020	2021	Зміни, тис. грн.	Темп приросту, %
1	2	3	4	5
Страхування від нещасних випадів	4 486,74	з 525,71	961	21
Медичне страхування (безперервне страхування здоров'я)	27 642,00	33 171,91	5 530	20
Страхування здоров'я на випадок хвороби	744,34	256,54	488	66
Страхування залізничного транспорту	7 199,14	6 832,83	366	5
Страхування наземного транспорту (крім залізничного)	7 504,76	8 196,13	691	9
Страхування водного транспорту (морського внутрішнього та інших видів водного транспорту)	1,17	0,60	1	49
Страхування вантажів та багаж вантажобагаж	0,03	362,00	362	100
Страхування від вогневих ризиків та ризиків стихійних явищ	19 013,48	31 867,93	12 854	68
Страхування майна (іншого, ніж передбачено графами 7-12)	11 186,11	27 039,37	15 853	
Страхування цивільної відповідальності власників наземного транспорту (включаючи відповідальність перевізника)	693,53	186,73	507	73
Страхування відповідальності перед третіми особами іншої ніж передбачена графами 14 - 16	з 705 72	9 223,48	5 518	149
Страхування фінансових ризиків		223,33	223	100

Продовження табл. 2.1				
1	2	3	4	5
Страховання медичних витрат	1 478,69	з 849,53	2 371	160
Особисте страхування працівників відомчої та сільської пожежної охорони і членів добровільних пожежних дружин (команд)	336,56	506,69	170	51
Особисте страхування від нещасних випадків на транспорті	267,99	697,15	429	160
Авіаційне страхування цивільної авіації	125,30	1	17	1,5
Страховання цивільної відповідальності власників транспортних засобів	23 181,89	25 654,37	2 472	11
Страховання цивільної відповідальності суб'єктів господарювання за шкоду, яку може бути заподіяно пожежами та аваріями на об'єктах підвищеної небезпеки, включаючи пожежовибухонебезпечні об'єкти та об'єкти господарська діяльність на яких може призвести до аварій екологічного та санітарно-епідеміологічного характеру	226,88	228,58	2	
Страховання відповідальності суб'єктів перевезення небезпечних вантажів на випадок настання негативних наслідків при перевезенні небезпечних вантажів	186,24	202,59	16	9
Страховання предметів іпотеки	1 912,65	1 259,39	653	33
Всього:	110893,24	154426,96	43 534	39

Джерело: складено на підставі звітності АСК «ОМЕГА»

Обсяг премій підписаних у звітному періоді у порівнянні з аналогічним періодом минулого року збільшився на 39 %, та становить 154 426,96 тис. грн., що на 43 533,7 тис. грн. більше, ніж за аналогічний період 2020 р.

Далі проведемо аналіз фінансових результатів АСК «ОМЕГА».

Таблиця 2.2

Динаміка фінансових результатів АСК «ОМЕГА» в 2019 - 2021 рр., тис. грн.

Показники	Рік			Абсолютний приріст (відхилення), +,-		Відносний приріст (відхилення), %		
	2019	2020	2021	2020 / 2019	2021 / 2020	2020 / 2019	2021 / 2020	2021 / 2019
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	40 766	45 789	59 195	5 023	13 406	12,32	29,28	45,21
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	16 423	15 697	17 235	-726	1 538	-4,42	9,80	4,94
Валовий прибуток (збиток)	24 343	30 092	41 960	5 749	11 868	23,62	39,44	72,37
Інші операційні доходи	44 730	77 071	17 420	32 341	-59 651	72,30	-77,40	-61,06
Адміністративні витрати	13 840	14 169	18 125	329	3 956	2,38	27,92	30,96
Витрати на збут	12 538	7 956	14 695	-4 582	6 739	-36,54	84,70	17,20
Інші операційні витрати	3 806	4 639	2 820	833	0	21,89	0,00	-25,91
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток (збиток)	34 392	77 391	22 296	42 999	-55 095	125,03	-71,19	-35,17
Дохід від участі в капіталі	2	218	961	216	743	217,00	340,83	479,50
Інші фінансові доходи	3 644	1 885	2 471	-1 759	586	-48,27	31,09	-32,19
Інші доходи	18 220	48 733	87 058	30 513	38 325	167,47	78,64	377,82
Фінансові витрати	27	0	216	-27	216	-100,00	0	700,00
Інші витрати	57 292	91 542	271 743	34 250	180 201	59,78	196,85	374,31
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток (збиток)	-1 061	36 685	-159 173	37 746	-195 858	-	-	14902,17
Витрати (дохід) з податку на прибуток	3 193	3 396	4 625	203	1 229	6,36	36,19	44,85
Чистий фінансовий результат: прибуток (збиток)	-4 254	33 289	-163 798	37 543	-197 087	-882,53	-	3750,45

Джерело: складено на підставі звітності АСК «ОМЕГА»

У 2019 році АСК «ОМЕГА» отримала дохід у розмірі 40 766 тис. грн. На кінець досліджуваного періоду (2021 рік) доходи склали 59 195 тис. грн, що на 45,21% більше, ніж на початок періоду аналізу. Це свідчить про те, що компанія має можливість працювати в складних економічних умовах, використовувати наявні конкурентні переваги та задовольняти потреби цільових сегментів ринку. Це призводить до того, що компанія має більше фінансових ресурсів для покриття своїх постійних та змінних витрат, винагороди ефективних працівників, погашення фінансових зобов'язань та вирішення інших операційних та стратегічних завдань.

Про ефективність бізнес-процесів компанії свідчить її чистий прибуток, який зростає швидшими темпами (+45,21%), ніж виробнича собівартість (+4,94% у 2019-2021 роках). Важливо зберегти поточну динаміку, щоб АСК «ОМЕГА» могла досягти більш відчутних фінансових результатів: валовий прибуток АСК «ОМЕГА» за підсумками 2021 року був позитивним, сягнувши 41 960 тис. грн порівняно з 24 343 тис. грн у 2019 році, що демонструє ефективні бізнес-процеси, які дозволяють створювати додану вартість в рамках щоденної діяльності співробітників. Як наслідок, додаткові кошти залишаються доступними для покриття адміністративних, збутових та фінансових витрат.

Рішення менеджменту у сфері управління операційною діяльністю АСК «ОМЕГА» було неефективним, оскільки зменшення суми прибутку від операційної діяльності на 35,17% свідчить про недостатність коштів для погашення фінансових зобов'язань та генерування чистого прибутку. Кінцевий фінансовий результат компанії є найважливішим показником її здатності створювати додану вартість за рахунок реалізації якісних бізнес-процесів та займати стабільну ринкову позицію. Чистий прибуток формується під впливом усіх управлінських рішень, прийнятих протягом аналізованого періоду, та об'єктивних зовнішніх і внутрішніх процесів. Чистий збиток АСК «ОМЕГА» у 2019 році склав 4 254 тис. грн.

Негативна динаміка АСК «ОМЕГА»(від'ємний приріст 3 750,45%) свідчить про те, що компанія не здатна нарощувати обсяг залученого власниками капіталу та стабільно функціонувати на ринку протягом тривалого часу. Хоча менеджмент активно вживає заходів для відновлення прийнятних фінансових показників, від'ємне значення (163 798 тис. грн на кінець 2021 року) свідчить про суттєве знецінення капіталу власника..

Таблиця 2.3

Динаміка показників ліквідності АСК «ОМЕГА» в 2019 - 2021 рр.

Показники	Рік			Абсолютний приріст (відхилення), +,-		
	2019	2020	2021	2020 / 2019	2021 / 2020	2021 / 2019
Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття)	16,05	18,72	8,26	2,67	-10,46	-7,79
Коефіцієнт швидкої ліквідності	16,03	18,7	8,24	2,67	-10,46	-7,79
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,47	2,57	1,87	2,1	-0,7	1,4
Співвідношення короткострокової дебіторської та кредиторської заборгованості	8,03	2,98	3,07	-5,05	0,09	-4,96

Джерело: складено на підставі звітності АСК «ОМЕГА»

АСК «ОМЕГА» не докладала зусиль для зниження короткострокових ризиків у 2019-2021 роках, а менеджмент не вживав заходів для забезпечення збалансованості між короткостроковими джерелами фінансування та ліквідними активами. Про це свідчить зниження показника ліквідності з 16,05 до 8,26 грн.

Порівнюючи це з еталонним значенням (≥ 2), можна зробити висновок, що компанія не має проблем з погашенням заборгованості перед постачальниками матеріалів, послуг, коштів тощо. 1603% поточних зобов'язань АСК «ОМЕГА» змогла погасити протягом трьох-шести місяців від першої звітної дати (2019 рік). Щодо індикативного значення на останню звітну дату (2021 рік), то компанія знаходиться в межах нормативу, оскільки має ліквідні активи в розмірі 8,24 грн на одиницю короткострокової заборгованості, які можуть бути негайно реалізовані на ринку та конвертовані

в грошові кошти; у 2021 році компанія має грошові кошти в розмірі 187% від загальної суми поточних зобов'язань, тому заборгованість АСК «ОМЕГА» протягом найближчого місяця Ризик невиконання зобов'язань мінімальний.

Порівняння поточної дебіторської та поточної кредиторської заборгованості показує, що АСК «ОМЕГА» фінансувала своїх дебіторів у 2021 році за рахунок своїх постачальників, крім того, частина оборотних коштів компанії була відвернута. На кожен 1 гривню кредиторської заборгованості припадає 3,07 гривні дебіторської. Однак така ситуація не обов'язково є поганою, оскільки краще продовжувати використовувати власний капітал для надання клієнтам права на відстрочку платежу, якщо така політика може збільшити доходи. Це часто буває важливіше, ніж знижки на продукцію.

Таблиця 2.4

Динаміка показників фінансової стійкості АСК «ОМЕГА» в 2019 - 2021

рр.

Показники	Рік			Абсолютний приріст (відхилення), +,-		
	2019	2020	2021	2020 / 2019	2021 / 2020	2021 / 2019
Власні обігові кошти, тис. грн.	229 854	233 504	111 615	3 650	-121 889	-118 239
Коефіцієнт забезпечення оборотних активів власними коштами	0,74	0,74	0,51	0,0	-0,2	-0,2
Маневреність власних оборотних коштів	0,04	0,19	0,44	0,2	0,3	0,4
Коефіцієнт забезпечення власними оборотними засобами запасів	692,33	775,76	284,73	83	-491	-408
Коефіцієнт фінансової автономії	0,85	0,85	0,76	0,0	-0,1	-0,1
Коефіцієнт фінансової залежності	1,18	1,17	1,32	0,0	0,2	0,1
Коефіцієнт фінансового левериджу	0,18	0,17	0,32	0,0	0,2	0,1
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,5	0,47	0,34	0,0	-0,1	-0,2
Коефіцієнт короткострокової заборгованості	0,24	0,2	0,25	0,0	0,1	0,01

Продовження табл.2.4						
Коефіцієнт фінансової стійкості (покриття інвестицій)	0,96	0,97	0,94	0,01	-0,03	-0,02
Коефіцієнт мобільності активів	1,37	1,23	0,99	-0,14	-0,24	-0,38

Джерело: складено на підставі звітності АСК «ОМЕГА»

АСК «ОМЕГА» формує власний оборотний капітал (111 615 тис. грн), який може бути використаний для фінансування частини запасів, необхідних в операційному процесі, дебіторської заборгованості, що виникає в процесі виробництва та реалізації, та інших оборотних активів. Ці кошти зменшилися на 118 239 тис. грн у період з 2019 по 2021 рік.

Менеджмент АСК «ОМЕГА» забезпечує високу фінансову гнучкість компанії, оскільки значна частина оборотного капіталу створена за рахунок коштів власників. Як наслідок, «ОМЕГА» є менш залежною від зовнішніх фінансових ресурсів: у 2021 році 51% оборотних активів складався з власного оборотного капіталу. Власний оборотний капітал характеризується прийнятним рівнем мобільності, про що свідчить відповідний коефіцієнт (0,44).

Для підприємств дуже важливо мати можливість створювати необхідні запаси матеріальних ресурсів, які використовуються в процесі виробництва та надання послуг. Затримки з поставками ставлять під загрозу як виконання виробничої програми, так і імідж АСК «Омега». Високе значення покриття запасів власним оборотним капіталом (28473% у 2021 році) свідчить про те, що ризик таких перебоїв є мінімальним. Водночас зростає ризик тимчасового призупинення діяльності АСК «ОМЕГА» у 2019-2021 роках через недостатній рівень запасів матеріалів, сировини та інших ресурсів. Про це свідчить зниження співвідношення власного оборотного капіталу до запасів на 407,6 відсоткових пунктів.

АСК «ОМЕГА» здатна самостійно фінансувати значну частину своїх потреб в активах (76%). Зменшення відповідного показника на 0,09 п.п. свідчить про зниження довіри до компанії з боку учасників фінансового ринку

та постачальників матеріальних ресурсів і послуг. Тим не менш, навіть якщо компанія стане неплатоспроможною і збанкрутує, її високий коефіцієнт забезпеченості власними коштами дозволить їй погасити більшу частину боргів.

Виходячи з цієї логіки, фінансовий леверидж та фінансова залежність АСК «ОМЕГА» також знаходяться в межах нормативних значень, а її залежність від зовнішніх постачальників фінансових ресурсів є низькою. Доцільно продовжити моніторинг дотримання допустимого співвідношення власного капіталу та позикових коштів; на 1 грн. власного капіталу АСК «ОМЕГА» припадає 1,32 грн. позикових коштів. На момент складання звітності АСК «ОМЕГА» мала 0,32 грн. боргу на 1 грн. власного капіталу.

Показник маневреності капіталу свідчить про високий рівень фінансової гнучкості цього джерела фінансування, на кінець 2021 року його значення становило 34%.

У своїй політиці залучення боргу як джерела фінансування компанія орієнтується на довгостроковий борг, що видно з показника короткострокового боргу, що дещо знижує її мобільність, але також знижує рівень короткострокового ризику, що зменшує обсяг доступного фінансування. Якщо компанія обмежить свій доступ до короткострокової заборгованості, вона зможе забезпечити стійкість своїх бізнес-процесів. Поточні зобов'язання сформували 25% пасивів у 2021 році. За період з 2019 по 2021 рік показник АСК «ОМЕГА» збільшився на 0,01.

Якщо показник автономії враховує вартість власного капіталу, то загальний коефіцієнт фінансової стійкості розраховується з урахуванням додаткового фактору у вигляді довгострокової заборгованості АСК «ОМЕГА». Значення цього показника у 2021 році становить 94%, що свідчить про те, що ризик переривання діяльності через нестачу короткострокової заборгованості протягом наступного року є мінімальним.

Структура активів АСК «ОМЕГА» у 2021 році. Це пов'язано з тим, що в разі необхідності компанія не може достатньо швидко реструктуризувати свої

бізнес-процеси, щоб вивільнити фінансові ресурси з активів, які не мають майбутнього і є недостатньо продуктивними в умовах мінливого середовища, а з іншого боку, не може перенаправити фінансові ресурси відповідно до оновленої політики формування активів. Оборотні активи становили 0,99 грн. порівняно з необоротними активами у розмірі 1 грн.

Таблиця 2.5

Показники ділової активності АСК «ОМЕГА»(показники оборотності)

Показники	Рік		Абсолютний приріст (відхилення), +,-
	2020	2021	
Оборотність власного капіталу, обороти	0,1	0,14	0,04
Оборотність активів, коефіцієнт трансформації, обороти	0,08	0,12	0,04
Фондовіддача, обороти	108,38	138,79	30,41
Коефіцієнт оборотності оборотних активів, обороти	0,15	0,22	0,07
Період одного обороту оборотних активів, днів	2 466,20	1 630,03	-836,17
Коефіцієнт оборотності запасів, обороти	49,6	49,74	0,14
Період одного обороту запасів, днів	7,26	7,24	-0,02
Коефіцієнт оборотності готової продукції, обороти	-	-	-
Період одного обороту готової продукції, дні	-	-	-
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості, обороти	0,6	1,59	0,99
Період погашення дебіторської заборгованості, днів	598,9	225,93	-372,97
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості, обороти	1,15	1,4	0,25
Період погашення кредиторської заборгованості, днів	311,84	256,78	-55,06
Період виробничого циклу, днів	-	-	-
Період операційного циклу, днів	606,15	233,17	-372,98
Період фінансового циклу, днів	294,32	-23	-317,32

Джерело: складено на підставі звітності АСК «ОМЕГА»

Оборотність власного капіталу показує, наскільки інтенсивно використовується акціонерний капітал для отримання прибутку компанії; у 2021 році АСК «ОМЕГА» заробила 0,14 грн чистого прибутку на кожному гривню цього джерела фінансування активів.

Збільшення оборотності власного капіталу відбулося завдяки зростанню чистого прибутку компанії та зниженню середньої вартості власного капіталу, що позитивно вплинуло на показники ефективності діяльності у 2019-2021 роках.

Кожна гривня власного капіталу АСК «ОМЕГА» забезпечила 0,12 грн надходжень від реалізації товарів та послуг у 2021 році.

Залучені основні засоби АСК «ОМЕГА» більш інтенсивно використовуються в операційному процесі, про що свідчить зростання показника фондівдачі (поточне значення 138,79 проти базового 108,38) У 2021 році на 138,79 грн., вкладених в основні засоби, можна було виробити товарів та грн, інвестованих в основні засоби, можна було виробити та реалізувати товарів і послуг; дебіторська заборгованість АСК «ОМЕГА» оберталася 1,59 рази на рік, а період інкасації боргу становить 225,93 дня.

Клієнти, які отримують товари та послуги «Омеги», постачальники, які отримують аванси, та інші дебітори вилучили пропорційно невелику суму коштів з «Омеги» наприкінці досліджуваного періоду, що призвело до збільшення оборотності цього елемента активів на 0,99 У 2021 році клієнти та інші дебітори користувалися коштами компанії використовувалися протягом коротшого періоду (225,93 дня), ніж період, протягом якого компанія відволікала частину обігових коштів постачальників та інших партнерів у рамках фінансово-господарських відносин на формування кредиторської заборгованості (256,78 дня). Таку політику слід продовжувати, якщо це не призведе до погіршення відносин з постачальниками.

Період, протягом якого інвестовані АСК «ОМЕГА» кошти повернулися в грошову форму через стадії формування матеріальних запасів, перетворення в готову продукцію та послуги і погашення дебіторської заборгованості, склав 233,17 днів.

Показник фінансового циклу, який також враховує кредиторську заборгованість, становить (-23),61 днів. Період фінансового циклу АСК «ОМЕГА», що є меншим за нуль, свідчить про можливу проблему з

платоспроможністю. Своєчасне виконання зобов'язань перед постачальниками та іншими партнерами є важливим, оскільки забезпечує високий рівень довіри та мінімізує ризик зупинки операційного процесу через неможливість отримати необхідні матеріали та інші ресурси.

Таблиця 2.6

Динаміка доходів АСК «ОМЕГА» в 2019 - 2021 рр., тис. грн.

Показники	Рік			Абсолютний приріст (відхилення), +,-		Відносний приріст (відхилення), %		
	2019	2020	2021	2020 / 2019	2021 / 2020	2020 / 2019	2021 / 2020	2021 / 2019
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	40766	45789	59195	5 023	13 406	12,32	29,28	0,45
Інші операційні доходи	44730	77 071	17 420	32 341	-59 651	72,30	-77,40	-0,61
Дохід від участі в капіталі	2	218	961	216	743	108,00	340,83	479,50
Інші фінансові доходи	3 644	1 885	2 471	-1 759	586	-48,27	31,09	-0,32
Інші доходи	18220	48733	87058	30 513	38 325	167,47	78,64	3,78
Всього доходів	107362	173696	167105	66 334	-6 591	61,79	-3,79	0,56

Джерело: складено на підставі звітності АСК «ОМЕГА»

Як показано в таблиці, сукупна сума доходів АСК «ОМЕГА» дорівнювала 167 105 тис. грн. в 2021 р., що вище значення 2019 р. на 55,65%.

Така динаміка показника пов'язана з впливом наступних факторів: чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) (+45,21%), дохід від участі в капіталі (+47950%), інші доходи (+377,82%),

Скорочення показника відбувається в зв'язку з наступними причинами: інші операційні доходи (-61,06%), інші фінансові доходи (-32,19%).

Таблиця 2.7

Динаміка показників рентабельності (збитковості) АСК «ОМЕГА»

Показники	Рік			Абсолютний приріст (відхилення), +,-		
	2019	2020	2021	2020 / 2019	2021 / 2020	2021 / 2019

Продовження табл.2.7						
Рентабельність (пасивів) активів (чистий прибуток в чисельнику), %	-	5,99	-32	-	-37,99	-
Рентабельність (пасивів) активів (ЕВІТ в чисельнику), %	-	6,6	-31	-	-37,6	-
Рентабельність (пасивів) активів (ЕВІТДА в чисельнику), %	-	6,61	-31	-	-37,61	-
Рентабельність власного капіталу, %	-	7,02	-39	-	-46,02	-
Рентабельність виробничих фондів, %	-	7 879,05	- 38405	-	-46284	-
Рентабельність продажів за валовим прибутком (валова маржа), %	59,71	65,72	70,88	6,01	5,16	11,17
Рентабельність продажів за операційним прибутком (операційна маржа), %	84,36	169,02	37,67	84,66	-131,35	-46,69
Рентабельність продажів за чистим прибутком (чиста маржа), %	-10	72,7	-276	83,14	-348,7	-266
Операційна рентабельність витрат, %	73,79	182,26	42,17	108,47	-140,09	-31,62
Коефіцієнт реінвестування, %	-	100	100	-	0	-
Коефіцієнт стійкості економічного зростання, %	-	6,77	-49	-	-55,77	-
Період окупності активів	-	16,71	-3	-	-19,71	-
Період окупності власного капіталу	-	14,24	-2	-	-16,24	-

Джерело: складено на підставі звітності АСК «ОМЕГА»

Рентабельність сукупних активів АСК «ОМЕГА» показує чистий збиток у розмірі 32,3 копійки у 2021 році на кожну 1 гривню, використану для фінансування активів АСК «Омега». Існує потреба в розробці плану повернення рентабельності до позитивного рівня та активізації потенціалу управлінської команди для його фактичної реалізації.

2.2. Формування методики економічного аналізу обліку оплати праці АСК «ОМЕГА»

Конкурентоспроможність АСК «ОМЕГА» на ринку праці є низькою порівняно з аналогами: у 2021 році середня заробітна плата в АСК «ОМЕГА» становила 19 833 грн порівняно з середнім показником по галузі 23 975,00 грн.

Це має негативні наслідки в середньостроковій перспективі. Це призведе до зниження інтелектуального потенціалу компанії, відтоку компетентних та конкурентоспроможних кадрів, зниження мотивації працівників та посилення позицій конкурентів.

Продуктивність праці в АСК «ОМЕГА» у 2019-2021 роках зростає, оскільки середня заробітна плата працівників збільшилася на 81,26%, тоді як рівень інфляції склав 109,31%. Такий стан справ позитивно впливає на мотивацію працівників, вони відчувають більший рівень добробуту завдяки роботі в компанії, за підсумками 2021 року вони можуть придбати більше товарів та послуг порівняно з 2019 роком.

Таблиця 2.8

Показники руху персоналу АСК «ОМЕГА» в 2019 - 2021 рр.

Показники	Рік			Абсолютний приріст (відхилення), +,-		Відносний приріст (відхилення), %		
	2019	2020	2021	2020 / 2019	2021 / 2020	2020 / 2019	2021 / 2020	2021 / 2019
Коефіцієнт загального обороту	0,18	0,18	0,11	0	-0,070	0	-38,889	-0,389
Коефіцієнт обороту по прийому	0,01	0,02	0,04	0,010	0,020	100,000	100,000	3,000
Коефіцієнт обороту з вибуття	0,17	0,16	0,07	-0,010	-0,090	-5,882	-56,250	-0,588
Коефіцієнт плинності кадрів	0,05	0,04	0,02	-0,010	-0,020	-20,000	-50,000	-0,600
Коефіцієнт поповнення	0,08	0,11	0,57	0,030	0,460	37,500	418,182	6,125

Джерело: складено на підставі звітності АСК «ОМЕГА»

Одночасне збільшення обороту (з урахуванням інфляції) та зменшення кількості працівників свідчить про більш ефективне управління людськими ресурсами та оптимізацію структури. Що стосується плинності кадрів, то зменшення загального обороту на 38,89% пояснюється зменшенням плинності за рахунок вибуття у 2019-2021 роках.

Зменшення плинності свідчить про покращення якості персоналу, що, безсумнівно, є позитивною тенденцією. Висока стабільність персоналу зміцнює ринкові позиції компанії.

Варто зазначити, що у 2021 році компанія мала найнижчий коефіцієнт плинності кадрів - 0,02. На цьому тлі можна очікувати стабільності якості роботи персоналу. Через низьку конкурентоспроможність пропонування заробітних плат, АСК «ОМЕГА» ефективно використовує не грошові методи мотивації персоналу: в середньому за 2019-2021 роки коефіцієнт плинності кадрів становить 0,25, при цьому значення нижче 1 свідчать про відтік та плинність кадрів.

Таблиця 2.9

Показники ефективності управління мотивацією і персоналом АСК «ОМЕГА» в 2019 - 2021 рр.

Показники	Рік			Абсолютний приріст (відхилення), +,-		Відносний приріст (відхилення), %		
	2019	2020	2021	2020 / 2019	2021 / 2020	2020 / 2019	2021 / 2020	2021 / 2019
Продуктивність праці, тис. грн.	280,94	375,93	566,87	94,99	190,94	33,81	50,79	1,02
Рентабельність витрат на оплату праці, %	-33	268,92	-978	301,92	-1 246,92	-914,91	-463,68	28,64
Зарплатовіддача	3,14	3,64	3,49	0,50	-0,15	15,92	-4,12	0,11
Зарплатоємність	0,31	0,27	0,28	-0,04	0,01	-12,90	3,70	-0,10

Джерело: складено на підставі звітності АСК «ОМЕГА»

Персонал підприємства працює більш продуктивно в 2021 р., про що свідчить обсяг доданої вартості на одну особу в розмірі 566,87 тис. грн. проти 280,94 тис. грн. в 2019 р. Це говорить про продуману політику управління трудовими ресурсами. Така динаміка пояснюється зростаючими темпами доданої вартості в умовах скорочення чисельності залученого персоналу.

Важливим показником, який вказує на ефективність управління персоналом і мотивацією, є рентабельність витрат на персонал. Зниження показника з -33% до - 978 % вказує, що в цілому політика управління кадрами

є неякісною, тому що кожна гривня витрат на персонал приносить менший результат для підприємства.

В цей же час відбувається зростання зарплатовіддачі, що є аргументом на користь менеджменту. Все ж чистий прибуток формується в умовах дії великої кількості факторів, в той час як виручка і додана вартість - безпосередньо під впливом роботи персоналу. Така ситуація свідчить про необхідність подальшого пошуку резервів підвищення ефективності роботи АСК «ОМЕГА».

Зарплатоємність на кінець періоду знизилася в порівнянні з початком періоду дослідження, що вказує на зростання ефективності мотиваційної політики. Варто звернути увагу на ще один аспект. Протягом періоду 2019 - 2021 рр. продуктивність праці зросла на 101,78%, в той час як середня заробітна плата - на 81,26%. Це вказує на те, що додана вартість розподіляється на користь організації. Це позитивне явище, тому що компанії завжди необхідні кошти для подальшого розвитку.

2.3. Оцінка використання розрахунків з оплати праці та її оподаткування у звітності підприємства та її вплив на результати роботи АСК «ОМЕГА»

Облікова політика - це сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності. Облікова політика Омеги відповідає Міжнародним стандартам бухгалтерського обліку, Закону України № 996 від 16 липня 1999 року, зі змінами та доповненнями, Закону України № 996 від 16 липня 1999 року, зі змінами та доповненнями та Закону України № 996 (зі змінами та доповненнями). Метою облікової політики Товариства є встановлення основних принципів, методів і процедур бухгалтерського обліку господарської діяльності та їх однакове застосування на всій території Товариства при підготовці бухгалтерського обліку та фінансової звітності. Витрати на виплати працівникам визнаються у фінансовій звітності відповідно

до принципу відповідності, тобто відносяться до відповідного періоду.

Виплати працівникам включають

- поточні виплати працівникам за відпрацьований час
- поточні виплати працівникам за невідпрацьований час
- виплати при звільненні
- інші виплати працівникам.

Поточні виплати працівникам за відпрацьований час включають: заробітну плату, інші нарахування з оплати праці, премії та заохочувальні виплати. Нараховані виплати працівникам за послуги, надані протягом року, визнаються поточним зобов'язанням.

Поточні виплати працівникам за невідпрацьований час включають щорічні та інші оплачувані відпустки. Нараховані виплати за відпустки, що підлягають нарахуванню, визнаються як зобов'язання шляхом створення резерву у звітному періоді. Для виплат працівникам за невідпрацьований час компанія обліковує резерв відпусток. Для розрахунку резерву компанія використовує інформацію з кадрового обліку, таку як кількість працівників, заробітна плата, дата початку роботи, кількість днів відпустки, яку може взяти працівник, середньоденний заробіток та дата останньої відпустки. На основі всієї вищезазначеної інформації компанія формує фонд заробітної плати, який має бути зарезервований для можливих виплат.

Він розраховується шляхом множення кількості невикористаних днів відпустки на середньоденну заробітну плату, а отриманий результат використовується для розрахунку суми, яку компанія повинна сплатити до державного фонду. Сума резерву на оплату відпусток персоналу складається із заробітної плати та всіх видів нарахувань до цього фонду. Це визнається як витрати і коригується відповідно до використання. Фінансова мотивація персоналу є запорукою успіху компанії та умовою підтримки бренду найкращого роботодавця, що, в свою чергу, сприяє зміцненню ділової репутації «Страхової Групи OMEGA». Бонусна програма OMEGA для постійних співробітників заснована на наступних принципах:

- Простота розуміння і застосування;
- Простота застосування;
- Простота розуміння і застосування;
- Простота застосування
- Бути простим у використанні;
- Заробіток працівників залежить від їхнього внеску в результати діяльності компанії.

Існує два типи бонусів: індивідуальні та пайові. Індивідуальні бонуси - це ті, про які повідомляє і виплачує керівник відділу підтримки. Пайовий фонд - це фонд преміювання групи працівників, які працюють у секторі допоміжних послуг. Сертифікований преміальний фонд розподіляється між працівниками відповідно до їхнього внеску в досягнення поставлених цілей і відповідно до системи преміювання персоналу компанії. Відповідальність за дотримання всіх вимог несе Правління компанії, відділ управління персоналом, функціональні керівники головного офісу, бухгалтерія та фінансово-економічний відділ.

Положення щодо розрахунку, встановлення та виплати преміальної частини:

1) Премії розраховуються головним офісом та затверджуються Правлінням компанії. У разі невідповідності затвердженим та чинним нормативним документам, Правління компанії приймає рішення про не нарахування премії або нарахування премії не в повному обсязі всім допоміжним працівникам.

2) Премії розраховуються індивідуально для

- Керівника служби підтримки (індивідуальний бонус);
- Спеціалістів служби підтримки (преміальний фонд); та
- Водії (преміальний фонд);
- Технічний персонал (преміальний фонд).

3) Преміальна частина винагороди не може бути

- фіксованої винагороди;

– заохочення за досягнення, досягнуті поза межами компанії (наприклад, у спорті, культурі, мистецтві).

4) Преміальна частина для працівників та допоміжного персоналу, яка залежить від досягнення ключових показників ефективності (КПІ), розподіляється між працівниками пропорційно до їхніх посадових окладів. У разі перевищення нормативно затвердженого окладу до уваги береться нормативно затверджений ліміт окладу для кожної категорії посад.

5) Премії виплачуються працівникам щомісяця за попередній звітний місяць після затвердження, якщо інше не передбачено цим Кодексом.

6) Премії виплачуються тільки тим працівникам, які працювали в Компанії на момент затвердження преміювання. У разі недотримання нормативних документів, затверджених і введених в дію компанією, Правління компанії має право прийняти рішення про невиконання премій або виплату премій у повному обсязі всім допоміжним працівникам. Розглянемо, як розраховуються премії для служб підтримки регіональних представництв. Премії розраховуються на основі ключових показників ефективності («КПІ»).

КПІ мають:

- назву;
- питому вагу;
- норматив.

Базою для нарахування премії є фактична заробітна плата працівника. Якщо заробітна плата працівника перевищує нормативно затверджений оклад, враховується нормативно затверджений ліміт заробітної плати для кожної посади; КПІ та їх критерії можуть затверджуватися Правлінням компанії окремим наказом і застосовуватися щоквартально. У разі відсутності нового наказу, КПЕ та критерії на наступний квартал вважаються такими самими, як і на попередній. До уваги береться фактичне виконання затверджених КПЕ. Оптимальні та критичні межі (у відсотках до основних критеріїв) для встановлених критеріїв позначені як « $\pm 20\%$ ». Фактичне виконання кожного КПІ визначається відповідно до зміни індикатора. Наприклад, «чим вище

фактичне виконання індикатора порівняно з критерієм, тим краще» (наприклад, «відсоток безпомилкових договорів від загальної кількості перевірених договорів»). Виконання КПІ розраховується за формулою (2.1):

$$\text{Виконання КПІ} = \frac{\text{Фактичне значення виконання показника}}{\text{Нормативне значення виконання показника}} \quad (2.1)$$

На ключові показники ефективності впливають системи виконання та оплати (табл. 2.10) Показники типу «чим нижче значення показника порівняно з еталонним, тим краще» (наприклад, «середній час від дати підписання контракту до входу в систему»). Фактичне виконання КПЕ розраховується за наступною формулою. (2.2):

$$\text{Виконання КПІ} = \frac{\text{Нормативне значення виконання показника}}{\text{Фактичне значення виконання показника}} \quad (2.2)$$

Таблиця 2.10

Ключові показники ефективності

Фактичне виконання показника	Виконання КПІ, в %	Принцип нарахування премії	Розрахунок
Вище максимальної границі (включно)	$\geq 120\%$	Премію нараховується як «Оклад*Питома вага*120%»	Оклад*Питома вага*1,2
В межах між нормативом та максимальною границею	100,01%-119.99%	Премію нараховується пропорційно виконаним КПІ	Оклад*Питома вага*%виконання КПІ
Дорівнює нормативу	100%	Премія нараховується як «Оклад*Питома вага»	Оклад*Питома вага
В межах між мінімальною границею та нормативом	80.00%-99.99%	Премія нараховується пропорційно виконаним КПІ	Оклад*Питома вага*%виконання КПІ

Продовження табл. 2.10			
Менше мінімальної границі	$\leq 79,99\%$	Премія не нараховується	---

Джерело: складено на підставі звітності АСК «ОМЕГА»

Нижче наведеній таблиці відслідковується залежність між виконанням планових показників до нарахування оплати. (табл. 2.11)

Таблиця 2.11

Залежність виконання показників до нарахування премій

Фактичне виконання показника	Виконання КПП, в %	Принцип нарахування премії	Розрахунок
Вище максимальної границі	$\leq 79,99\%$	Премія не нараховується	---
В межах між нормативом та максимальною границею	80.00%-99.99%	Премія нараховується пропорційно виконаним КПП	Оклад*Питома вага*%виконання КПП
Дорівнює нормативу	100%	Премія нараховується як «Оклад*Питома вага»	Оклад*Питома вага
В межах між мінімальною границею та нормативом	100,01%-119.99%	Премію нараховується пропорційно виконаним КПП	Оклад*Питома вага*%виконання КПП
Менше мінімальної границі(включно)	$\geq 120\%$	Премію нараховується як «Оклад*Питома вага*120%»	Оклад*Питома вага*1,2

Джерело: складено на підставі звітності АСК «ОМЕГА»

Керівник служби підтримки та спеціалісти отримують премії на індивідуальній основі. Премії розраховуються на основі посадових окладів Керівника Служби підтримки та Спеціаліста.

Під окладом розуміється фактична заробітна плата керівника служби підтримки та працівника на останню розрахункову дату місяця. Якщо фактична заробітна плата перевищує нормативно затверджену в компанії, до уваги береться нормативно затверджений ліміт заробітної плати керівника

служби підтримки та категорії працівника Індивідуальні премії повністю залежать від досягнення ключових показників ефективності (КПІ) службами підтримки регіонального департаменту.

Для преміювання водіїв служб підтримки регіонального сектору розрахунок базується на загальній заробітній платі водія.

- Максимум 20% премії водія (від затвердженого окладу) залежить від виконання ключових показників ефективності, які щоквартально затверджуються Правлінням компанії і вступають в силу в кварталі, наступному за звітним.

Розрахунок премії працівників здійснюється за формулою (2.1)

Персональна премія для керівника та спеціалістів Служби підтримки=
Оклад керівника × (Виконання першого КПІ × Доля першого КПІ)+
(Виконання другого КПІ × Доля другого КПІ)+
(Виконання третього КПІ × Доля третього КПІ)+
...
(Виконання останнього КПІ × Доля останнього КПІ)

Джерело: складено на підставі звітності АСК «ОМЕГА»

Премії водіїв розраховуються за формулою (2.2):

Джерело премії водія = оклад x (досягнення 1-го КПІ x частка 1-го КПІ) x 20%.

- До 80% (від затвердженого окладу) встановлюється керівником Служби підтримки відповідно до наступних критеріїв

- а) а) якість та своєчасність виконання обов'язків
- б) відсутність обґрунтованих скарг від внутрішніх клієнтів (співробітників) та зовнішніх клієнтів.

По-друге, буде продовжено розгляд питання щодо типу преміювання технічного персоналу служб підтримки. Розрахунок фонду преміювання технічного персоналу базується на розмірі заробітної плати технічного персоналу.

Заробітна плата технічного персоналу - це фактична заробітна плата на останню розрахункову дату місяця. У разі перевищення фактичної заробітної плати над нормативно затвердженою в компанії, до уваги береться нормативно затверджена в компанії межа заробітної плати для категорії технічного персоналу.

- Директор служби підтримки визначає це на щомісячній основі на основі наступних критеріїв

- а) Якісне та своєчасне виконання обов'язків;
- б) відсутність обґрунтованих скарг від внутрішніх клієнтів (працівників) та зовнішніх клієнтів.

Формула розрахунку премії технічного працівника (2.3):

$$\text{Премія технічного працівника} = \text{Оклад} \times 30\% \quad (2.3)$$

Отже, система преміювання - це крок до підвищення ефективності та рентабельності наших страхових операцій шляхом заохочення наших співробітників. Вона враховує не тільки індивідуальні результати роботи співробітників, але й результати роботи команди в цілому. Система преміювання, заснована на прозорих, справедливих і зрозумілих критеріях, заохочує співробітників працювати ефективно, знаючи, що результати будуть оцінені справедливо.

Загальний щомісячний дохід складається з окладу (фіксована частина) та премії (змінна частина). Оклад не може бути меншим за мінімальну заробітну плату, встановлену українським законодавством, яка встановлюється для кожного працівника в наказі про прийняття на роботу і гарантовано виплачується. Що стосується премій, то порядок їх визначення та нарахування визначається та затверджується компанією в Положенні про преміювання працівників допоміжних служб, які виплачуються за умови виконання працівником вимог, встановлених для кожної категорії посади, і виплачуються з першого місяця роботи.

Висновки до розділу 2

Тому в цій роботі проаналізовано фінансовий стан та оплату праці на прикладі страхової компанії АСК «Омега». АСК «Омега» розпочала свою діяльність у 1994 році. Сьогодні «Омега» має добру репутацію надійного партнера на українському страховому ринку. Динамічний розвиток компанії призвів до формування міцної клієнтської бази та професійної команди.

Омега здійснює страхування клієнтів по всій території України, забезпечуючи оперативне та професійне обслуговування клієнтів і своєчасні виплати страхових відшкодувань. Компанія пропонує конкурентоспроможні страхові продукти, постійно оновлює програми страхування та ефективно управляє процесом мінімізації страхових ризиків для своїх клієнтів.

Компанія є членом Федерації страхових організацій України та Моторного (транспортного) страхового союзу України. АСК «Омега» має 24 ліцензії на сім видів обов'язкового страхування та 17 видів добровільного страхування; регіональна мережа АСК «Омега» представлена 26 центрами обслуговування клієнтів і діє по всій території України.

Протягом 2021 року АСК «Омега» сумлінно та вчасно виконувала свої зобов'язання зі сплати податків та зборів, заробітної плати працівникам, комісійних винагород партнерам, страхових виплат та відшкодувань застрахованим особам, послуг лікувально-профілактичних закладів, операційних витрат АСК «Омега» та інших витрат.

Ризик ліквідності - це ризик того, що АСК «Омега» матиме труднощі з виконанням своїх зобов'язань, які підлягають погашенню шляхом передачі грошових коштів або інших фінансових активів АСК «Омега». АСК «Омега» здійснює моніторинг своєї ліквідності шляхом планування поточної ліквідності АСК «Омега», аналізує умови погашення дебіторської заборгованості та інших фінансових активів і зобов'язань, а також прогнози грошових потоків від операційної діяльності АСК «ОМЕГА». АСК «ОМЕГА» управляє ліквідністю шляхом ретельного моніторингу очікуваних графіків виплат страхових відшкодувань та відтоку грошових коштів від операційної діяльності. Керівництво

переглядає прогнози грошових потоків АСК «ОМЕГА» щотижня. Потреби АСК «ОМЕГА» в ліквідних коштах управляються на щоденній основі з використанням короткострокових та довгострокових прогнозів.

Відповідно до своєї інвестиційної політики АСК «ОМЕГА» надає кошти банкам з національним рейтингом на інвестиційному рівні, доброю діловою репутацією та взаємовигідними партнерськими відносинами АСК «ОМЕГА» уважно стежить за ситуацією на українському банківському ринку та у разі змін у фінансовому чи політичному становищі банків, перерозподіл активів, в тому числі дострокове повернення коштів відповідно до умов договору банківського вкладу.

Враховуючи характер діяльності АСК «Омега», важливим фактором, який слід враховувати, є мережа збуту. Чим розгалуженіша мережа збуту, тим більше клієнтів вона може залучити. Організаційна структура повинна бути чіткою та зрозумілою.

Нарахування заробітної плати є складним і трудомістким завданням. Можливості для вдосконалення безмежні. Оплата праці - це точка, в якій перетинаються інтереси працівників, роботодавців і держави. Для кожної з цих організацій вона є найважливішим показником їхнього функціонування.

РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ КОНТРОЛЮ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА НАПРЯМИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

3.1. Джерела внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці

Організація внутрішнього контролю за нарахуванням заробітної плати є дуже важливою сферою. Це пов'язано з тим, що точність нарахувань і прийнятих на їх основі управлінських рішень впливає на результати діяльності працівників, витрати компанії, а також на формування та визначення прибутку. Основним завданням контролера при перевірці нарахування заробітної плати є визначення надійності засобів контролю для забезпечення відсутності суттєвих помилок.

Об'єкт внутрішнього контролю - це категорія суб'єктів або осіб, які наділені відповідними правами та обов'язками залежно від виконання аудиторської функції над об'єктом контролю. Об'єктами внутрішнього контролю є

1) суб'єкти суб'єкта господарювання (керівництво, власники або підпорядковані їм органи, які зобов'язані виконувати аудиторські функції в суб'єкті господарювання)

2) суб'єкт, що здійснює контроль (працівники підприємства, підпорядковані керівнику підприємства, відділ кадрів, якому делеговані адміністративні функції керівництвом)».

Для контролю заробітної плати необхідна інформація з таких джерел: первинні документи як основне джерело інформації для внутрішнього контролю бухгалтерських рахунків, реєстрів і фінансової звітності (рис. 3.1).

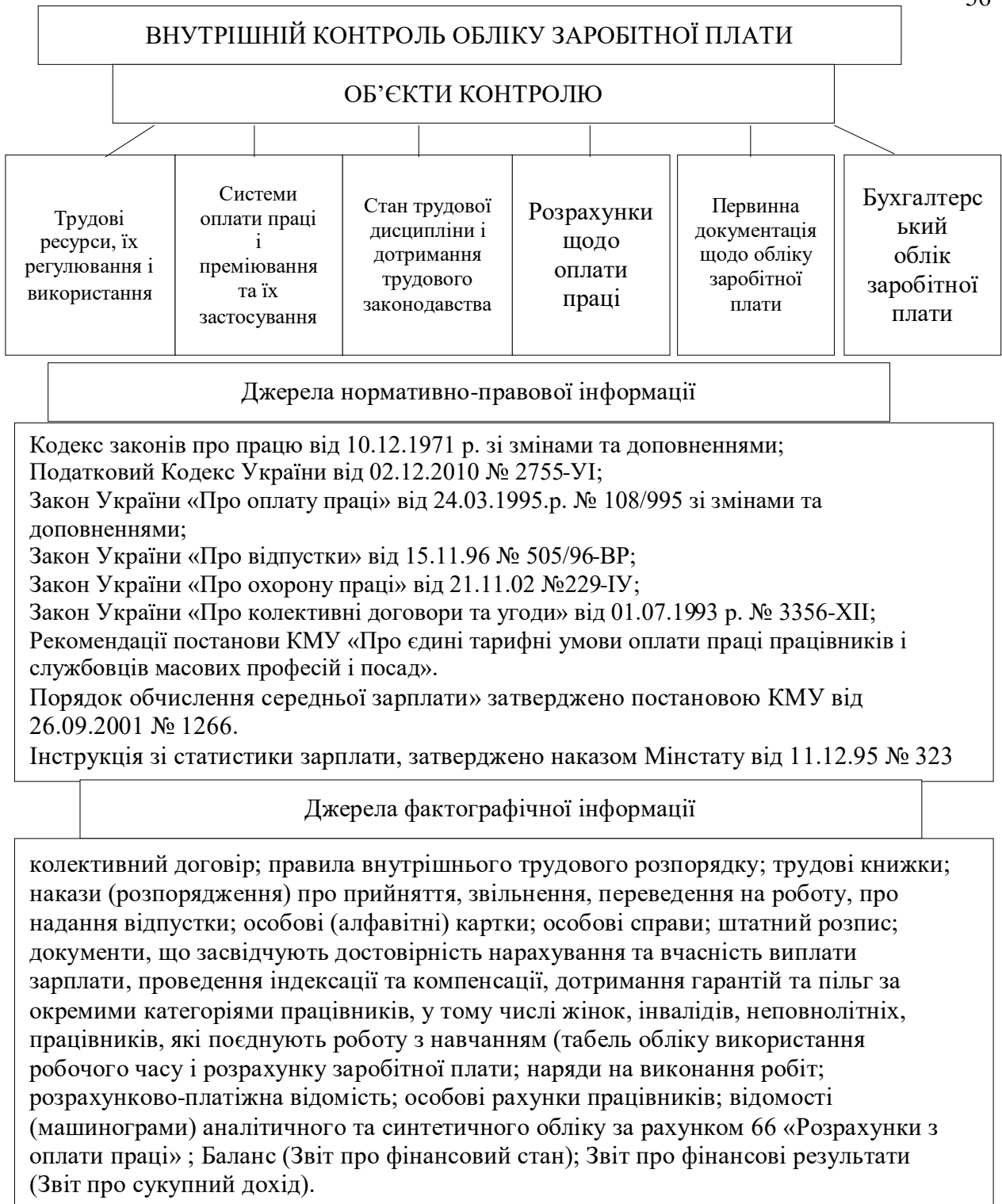


Рис. 3.1. Внутрішній контроль операцій щодо оплати праці

Ефективна організація внутрішнього контролю вважається одним із заходів, спрямованих на вдосконалення управління компанією, що гарантує високий рівень дотримання поставлених завдань і точних процедур діяльності компанії.

3.2. Особливості внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві

Система оплати праці на підприємствах України встановлюється відповідно до Кодексу законів про працю України та колективних договорів. Фонд оплати праці працівників АСК «ОМЕГА» формується протягом календарного року за рахунок відрахувань від заробітної плати. Фонд оплати праці працівників АСК «ОМЕГА» розроблено відповідно до методичних рекомендацій щодо розроблення систем нормування праці. Система нормування праці використовується для визначення організаційної структури, кількості штатних одиниць та назв професій і посад працівників. Мінімальна заробітна плата працівника (посадовий оклад), винагороди та заохочувальні виплати використовуються для формування фонду оплати праці працівників організації.

Структура фонду оплати праці АСК «ОМЕГА» представлений рисунком 3.2.

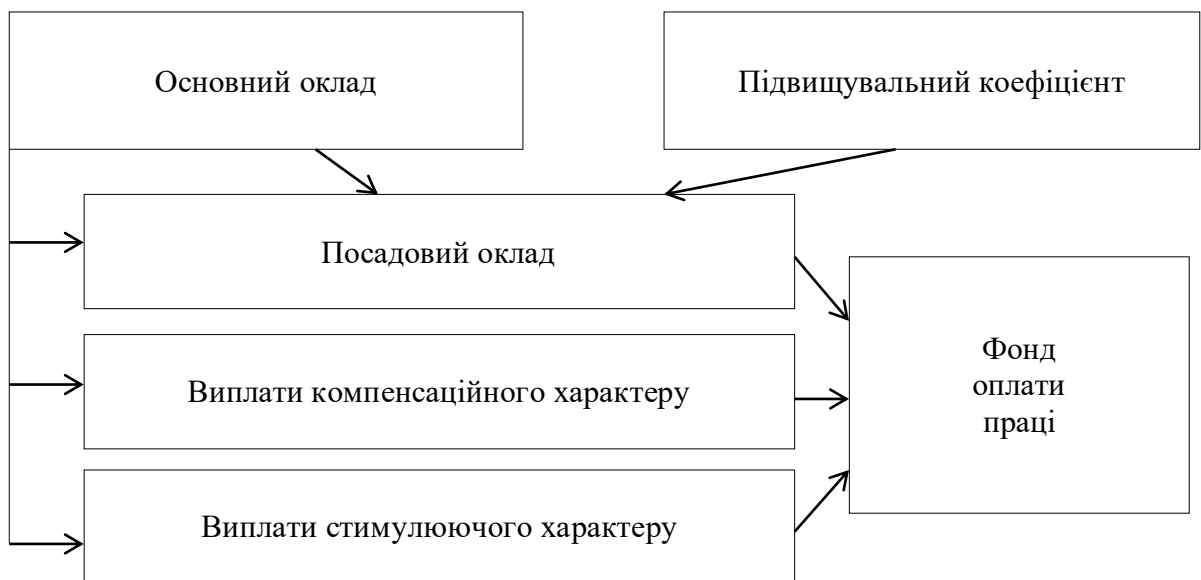


Рис. 3.2. Структура фонду оплати праці АСК «ОМЕГА»

Належна розробка концепції нарахування заробітної плати та точних процесів в АСК «ОМЕГА» значною мірою залежить від наявності встановленого внутрішнього контролю. Внутрішній контроль вважається

одним з найефективніших способів контролю за нарахуванням заробітної плати.

Для того, щоб до певної міри визначити методику внутрішнього контролю за нарахуванням заробітної плати, необхідно звернути увагу на наступні моменти (Рис. 3.3).

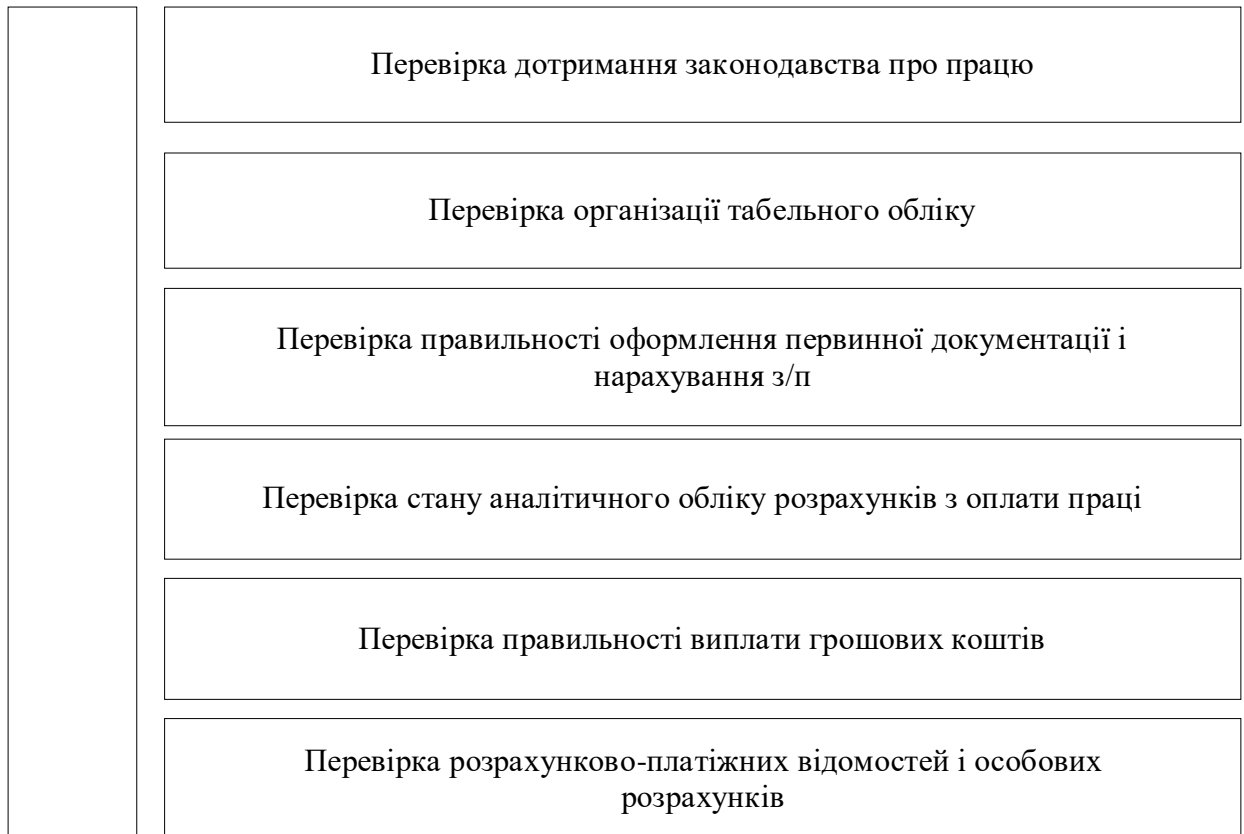


Рис. 3.3. Етапи проведення методики внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці

Етап 1: Перевірка дотримання трудового законодавства. На першому етапі керівництво визначає, як

1. Реєструвати працівників при прийнятті на роботу та звільненні; та
2. Розрахунок робочого часу працівників та особливості концепції оплати праці; та

3. Контроль правильності оформлення працівників (прийняття на роботу та звільнення) відповідно до наказів, угод та трудових договорів.

Етап 2: перевірка організації обліку робочого часу. Тут керівники повинні зосередитися на наступних аспектах:

1. Контроль за відвідуванням робочого часу управлінським та обслуговуючим персоналом

2. Система обліку за період, що перевіряється (оскільки помилки та викривлення в системі обліку можуть призвести до переплат та невиправданих витрат фонду оплати праці); та

3. Порівняння даних табелів обліку робочого часу з відомостями нарахування заробітної плати, щоб переконатися в тому, що особи, зазначені в табелях обліку робочого часу, були включені до штату.

Етап 3: Перевірка первинної документації та правильності нарахування заробітної плати. В рамках третього етапу

1. В рамках цього виду контролю керівники визначають, які первинні документи використовуються всередині підприємства для оформлення процедур, пов'язаних з оплатою праці («табелі обліку робочого часу», «посвідчення про відрядження», «розрахунково-платіжні відомості»).

2. Повнота і правильність записів у документах контролюється відповідно до форм. При цьому відсутність підписів, підчисток або помарок, а також необґрунтовані виправлення свідчать про необґрунтований облік дій, пов'язаних з нарахуванням та виплатою заробітної плати.

3. Управлінці з'ясовують, чи не були нараховані кошти на оплату праці фіктивним працівникам, і з цією метою порівнюють склад працівників «платіжної відомості» з даними бухгалтерського обліку описового складу. 4. контролер визначає, чи існують вторинні одиниці нарахування для сум, що базуються на раніше оплачених первинних документах

4. Керівник бухгалтерії вживає спеціальних заходів для забезпечення повноти і точності записів у фонді оплати праці та пенсійному фонді, які створюють прецедент втрат за видами робіт. Він також досліджує правильність утримання податку на доходи фізичних осіб та аліментів із заробітної плати та обґрунтованість розрахунків з депонентами шляхом

проведення звірки дат і сум заборгованості по заробітній платі та депонентам, кількості депонентів та сум заборгованості за розрахунками з депонентами.

5. Потім контролювати обґрунтованість і правильність розрахунків одноразових виплат у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, щорічних відпусток тощо. Під час адміністрування розрахунків, пов'язаних з відпустками, визначається повнота застосування середньої заробітної плати для розрахунку виплат; правильність визначення середньомісячної та середньоденної заробітної плати; способи оплати за час відпустки.

Етап 4 - Перевірка платіжних відомостей та особових рахунків Інспектори застосовуватимуть наступні процедури перевірки для перевірки контролю за нарахуванням заробітної плати в рамках Етапу 4:

1. Контроль наявності або відсутності підпису одержувача коштів;
2. Перевірка точності результатів та наявності письмових результатів;
3. Визначення впровадження депозитарної системи;
4. Перевірити, чи підписані виписки відповідальною особою, головним бухгалтером та особою, яка складає звіт;

5. визначити співвідношення розрахунково-платіжної відомості з розрахунковим фондом оплати праці;

6. Проаналізувавши правильність оформлення платіжної відомості, інспектори в першу чергу звертають увагу на правильність нарахування заробітної плати (наявність або відсутність підписів відповідальної особи, головного бухгалтера, відсутність дописок, необумовлених виправлень, повторення прізвища однієї і тієї ж особи в платіжній відомості).

Етап 5: «Перевірка правильності виплати коштів за трудовим договором» Такий контроль здійснюється на підставі трудового договору (контракту), актів приймання-передачі виконаних робіт, даних про оплату праці найманих осіб, витратних касових ордерів тощо.

1. Під час контролю інспектори зосереджують увагу на порядку правильності видачі іноземної валюти працівникам. З метою спрощення операцій внутрішнього контролю складається реєстр усіх виплат стороннім

працівникам та перевіряється наявність трудових договорів на цих працівників.

2. Особлива увага приділяється правильності нарахування заробітної плати працівникам, які працюють на підставі трудового договору. Для цього інспектори визначають, яка робота була виконана, скільки було нараховано заробітної плати, якими документами підтверджено обсяг діяльності та скільки було донараховано заробітної плати. Крім того, проводяться перерахунки, щоб визначити, чи правильними є вихідні дані.

3. Якщо під час контролю виявлено порушення трудового договору, інспектор перевіряє законність укладення трудового договору.

4. При письмовій перевірці трудового договору інспектор повинен звернути увагу на такі ознаки, які можуть свідчити про низьку якість документації:

- різні номери паспортів на трудових договорах, укладених на ім'я одного і того ж працівника;
- підписи за дорученням різних осіб, виконані однакоvim почерком, або однієї і тієї ж особи, але різними почерками;
- виконання на підприємстві роботи, яка не є необхідною для виконання посадових обов'язків;
- внесення доповнень, виправлень або інших змін до трудових книжок або розрахункових документів;

4. Укладання численних договорів на ім'я однієї і тієї ж особи;

5. Керівник приділяє особливу увагу управлінню винагородою працівників, які працюють неповний робочий день. Керівник порівнює період роботи сумісника в компанії з періодом роботи в інших компаніях, щоб визначити, чи працював працівник в різних компаніях в один і той самий період, а також визначити кількість відпрацьованих годин.

Крок 6: Перевірка стану проаналізованого обліку виплат працівникам. У цьому випадку керівник повинен

1. Порівняти сальдо на рахунку 66 Головної книги

2. Для цього порівняти залишки на рахунку 66 на дату початку контролю з інформацією в розгорнутій відомості, а також порівняти інформацію в розрахунково-платіжних відомостях з попередніми;

3. Визначити причини розбіжностей між аналітичним та синтетичним обліком.

3.3. Шляхи удосконалення контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві

Проведений аналіз системи організації оплати праці в АСК «ОМЕГА» показав, що загалом в Товаристві нарахування заробітної плати та стимулювання до якісної роботи є задовільним. Та є ряд показників, які можна удосконалити.

Для більш якісного контролю за персоналом від підбору то особистого рейтингу кожного співробітника. Пропонуємо впровадити програму для відділу кадрів і рекрутингу «Універсальна Система Обліку» USU.

Успіх у компанії багато в чому залежить від інноваційного управління в організації, а саме від діяльності системи управління персоналом та відділу кадрів. [48] Інновації у сфері кадрів та управління персоналом відносяться до системи інноваційного управління діяльністю всієї організацією. В даний час сфера управління персоналом має безліч справ, які вимагають їхньої участі, тоді як раніше їм достатньо було брати участь лише у питаннях забезпечення організації документацією. У суспільстві відділ кадрів відповідає багатьом іншим вимогам у створенні. Це пов'язано з тим, що в даний час на підприємстві приділяється велика роль людині в системі управління (HR-менеджмент), через її складність у реалізації та необхідність постійної уваги.

Щоб досягти найвигідніших результатів у роботі з персоналом, необхідно застосовувати інноваційні методи управління, без яких досить складно реалізовувати програми роботи з персоналом в організаціях, де успіх більшою мірою залежить від інновацій. [7] У суспільстві є багато методів управління організацією, успіх і реалізація яких багато в чому залежить від

рішення самого керівника та ресурсів, які необхідні для впровадження інноваційних технологій.

У суспільстві розвиток інноваційної системи управління в організації є одним із найбільш значущих показників ефективності її управління. Це з тим, що людські ресурси є капіталом організації.

У сфері управління персоналом виділяють три основні напрямки інновації:

- інноваційний кадровий маркетинг – цей напрямок ставить за мету формування висококваліфікованого потенціалу організації у сфері кадрів;
- інноваційний технологічний кадровий менеджмент - спрямований на вивчення нових способів роботи з персоналом, пов'язаних із сучасною технікою та застосуванням нових технологій;
- інноваційний освітній менеджмент – спрямований на нововведення у сфері підготовки спеціалістів у освітньому процесі.

Існує три умови, за яких інновації у сфері управління персоналом спрямовані на довгострокову перспективу: інновації базуються на принципах, що кидають виклик традиційному управлінню; має бути системність інновації, що включає велику кількість методів та процесів; інновації є частиною безперервного процесу нововведень.

Інноваційні методи управління персоналом нині намагаються дедалі більше відходити від звичного багатом матеріального стимулювання. Давно доведено, що обіцяна матеріальна винагорода дає змогу досягти концентрації зусиль працівників, сфокусованих на деякій меті. Однак у випадках де необхідне нестандартне рішення, винагорода призведе до зниження продуктивності робітників [8]

Як інноваційні методи навчання персоналу застосовуються такі методи:

1. Візуалізація. Може представляти у двох формах: проектної та не проектної. Проективна форма візуалізації може представлятися як відеороликів, фільмів, анімації, а чи не проективна як предметів, дошки, картин.

2. Метод симуляції. Цей спосіб може бути у вигляді ситуації, схожої з реальністю, тобто наближеної до життєвих умов.

3. Метод кейсу. Полягає в тому, що являє собою опис конкретної ситуації та учні повинні проаналізувати ситуацію, її результат, а також зробити висновки.

4. Рольова гра. Має на увазі закріплення отриманих знань у вигляді примірки учасниками різних ролей.

5. Воркшоп. Є інтерактивним заходом, що базується на активності учасників. Цей метод спрямовано на самостійне отримання знань учасниками у груповому взаємодії.

6. Тренінг. Є практичною складовою, представленою у формі практичних вправ з використанням невеликої частки теорії.

Вирізняють кілька принципів інноваційної діяльності організації: [8]

1. Необхідно докладно пояснити та довести персоналу організації необхідність управлінських інновацій у всіх відділах компанії.

2. Спроби знайти найсприятливіші способи вирішення проблем організації. Відстежувати реакцію персоналу на складні та завдання, з якими вони справляються вперше. Необхідний аналіз усіх альтернативних шляхів вирішення проблеми та з'ясувати яким способом вони вирішуватимуться: стандартними методами, творчими ідеями чи вже випробуваними конкурентами. Співробітників у вирішенні завдань нестандартними шляхами треба заохочувати.

3. Необхідно створити середовище, в якому можна проводити експерименти щодо впровадження інновації без втрат в організації з низькими ризиками. Не кожен керівник може надати персоналу використовувати всі ідеї на практиці, тому гарною ідеєю є створення певної моделі для експериментів, де будь-яка ідея може бути протестована обмеженою кількістю осіб в обмеженому проміжку часу. [5]

4. Інновації повинні мати не разовий характер, а періодичний.

Тільки так їх втілення призведе до успіху компанії, інакше їх успішність близька до провалу. [10]

Безсумнівно, сучасному суспільству просто не під силу уявити життя без застосування різного роду гаджетів. Сюди відносяться і мобільні телефони, і комп'ютери, і ноутбуки з планшетами, і багато іншого, що вже встигло вигадати наше людство. Також в організації не менш важливо мати всілякі інформаційні носії, що полегшують роботу з інформацією та засоби переробки вже існуючої інформації.

В наш час, коли інформаційні технології є головними - робота кадрів має бути спрямована на вирішення двох важливих завдань:

- цілісне впровадження сучасного комп'ютерного обладнання та технологій у ході збору та аналізу отриманих даних;
- організація віртуальних офісів – систем прямого доступу та динамічного співробітництва людей, які знаходяться на віддаленні один від одного.

У вигляді найбільш основних технологій, що ґрунтуються на застосуванні ПЗ (програмного забезпечення) та додатків, можна перерахувати:

- взаємодія через онлайн спілкування та віддалений доступ все це помічники для вирішення різноманітних завдань у галузі кадрового менеджменту: співбесіди по Skype; допомога у заповненні електронних бланків, анкет; навчання дистанційним способом; трансляції електронних копій особистої персональної документації тощо;
- утворення баз даних, здатних допомогти в обліку та контролі кадрової статистики чи інших трудових дисциплін;
- Проведення конференцій (також відеоконференцій) за участю співробітників з інших, більш віддалених підрозділів;
- надсилання важливої інформації, наприклад, новин, на персональні електронні пошти працівників тощо.

Тим не менш, для того щоб оснастити офіси та всі підрозділи, а також робочий персонал усім необхідним, безсумнівно, потрібні величезні витрати організації.

Більше того, необхідно приділяти велику увагу саме обслуговуванню інвентарю та обладнання, а це дозволяють собі зараз, тільки великі організації.

Всі інновації, що використовуються в управлінні персоналом, найчастіше ініціюються менеджерами з персоналу. Це пов'язано з тим, що професіонал краще бачить існуючу потребу у впровадженні інновації. [12]

При цьому, інноваційне управління кадрами базується на таких положеннях:

- істотна потреба у зв'язку стратегій, необхідні компанії, з персоналом;
- експертна оцінка ступеня впливу витрат на персонал та економічний рівень;
- створення необхідної кількості компетенцій та професійних навичок для найбільш успішної роботи.

Кожній організації потрібні лише ті інновації, які відповідають вимогам, і потреба у яких необхідна. Такі потреби повинні бути чіткими і ясними, щоб бути зрозумілими всім, і які пов'язані економічними, а також управлінськими потребами.

Насамперед для цього потрібно виділити низку основних проблем, що потребують негайного вирішення. Потім, необхідно проаналізувати результати та варіанти, що підходять для вирішення. І насамкінець, - відбір найбільш відповідних варіантів. Якщо це використання буде успішним, - інновацію можна впроваджувати у житті людей.

Згодом усі існуючі інновації в управлінні персоналом постійно аналізуються та коригуються за потребою.

Дослідження багатьох авторів, у тому числі і зарубіжних, притягують до себе погляди тим, що вони масштабно зображають те, що організації, які

схильні до інноваційної діяльності, застосовують у своїй роботі такий кадровий менеджмент:

- навчання наперед, яке необхідне для розвитку потенціалу працівників;
- хороша оплата праці працівників;
- залучення нових співробітників та утримання старих ефективних;
- планування та розвиток кар'єри співробітників в організації;
- система заохочень та підтримки персоналу, для досягнення високого результату діяльності;
- суттєвий обмін інформацією, необхідною для досягнення високих організаційних результатів;
- винагорода за ініціативність та самостійність співробітників.

В управлінні персоналом спостерігається дуже важлива роль працівників у інноваційній діяльності кадрового менеджменту. Головною тенденцією HR-менеджменту є індивідуальний підхід до кожного працівнику. Адже треба враховувати всі особливості працівників, оскільки затвердження інновації залежить від працівників організації.

Використання інновації також може бути сприйнято негативно.

Саме тому, перш ніж запроваджувати інновацію, потрібно підготувати персонал до нововведень. Дані напрямки знаходять своє відображення у таких управлінських рішеннях:

- збільшення рівня освіченості працівників: добре освічені працівники легше піддаватимуться інноваціям, а також виступатимуть новаторами нових ідей;
- технологізація в управлінні та виробництві: надання технічних обладнання у вільному доступі;
- надання свободи персоналу у висловленні особистої думки про зміни, що відбуваються у відділі: проведення дискусій та консультацій із працівниками на тему нововведень;
- підтримка комунікації співробітників всіх підрозділів;

- надання можливості та заохочення персоналу в самостійності та творчих ініціативах;
- надання персоналу можливості вивчення обсягів інформації для подальшого досягнення організаційних цілей.

Розглянуте інноваційне управління персоналом забезпечує ясне уявлення у тому, що чільне місце у управлінні організацією займає працівник. Адже вся діяльність, спрямована на максимізацію прибутку, ґрунтується на задоволенні потреб персоналу. Розвиток працівників забезпечує ефективну роботу організації. Кожна організація визначатиме свій стиль в управлінні самостійно. Більше політики на практиці у кадровій службі.

Економічну ефективність від встановлення програми та навчання визначають за формулою (3.1):

$$EEN = \frac{\text{Дохід} - \text{Витрати}}{\text{Витрати}} \times 100\% \quad (3.1)$$

Отже, у відділі кадрів АСК «ОМЕГА» працює 4 людини. Навчання потребують лише 2 людини з відділу. Потім загальна система контролю буде проводитись за допомогою програми.

За допомогою нижче поданої таблиці 3.1 можемо проаналізувати ефективність програми і матеріальну вигоду від проходження навчання для подальшого її функціонування.

Таблиця 3.1

Показник ефективності тренінгової системи

Показник	Дані заходу
Вартість програми, грн.	18900,0
Вартість навчання за 2 працівника, грн	10000,0
Кількість працівників, які можуть пройти навчальний курс	2
Очікуваний рівень прибутковості від пройденого програми та навчання, грн	35000

	Продовження табл. 3.1
ROI (Ефективність /економія з програмою)	21,10%

Отож, в результаті впровадження запропонованого заходу щодо програми з контролю та обліку прогнозується підвищення показників продажів на 21,10%, що цілком є високою вартістю самої програми та навчання. Якщо продаж договорів страхування збільшиться в обсягах на 21,10%, то заробить компанія. І в свою чергу, зросте розмір оплати праці працівників сфери продажів.

Для розрахунку економічного показника покращення системи оплати праці АСК «ОМЕГА» наведено витрати, пов'язані з їх фінансуванням (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Фінансові витрати на удосконалення системи оплати праці

Витрати	Витрати, грн
Вартість програми, грн.	18900,0
Вартість навчання за 2 працівника, грн	10000,0
Всього	28900,00

Підсумовуючи вище написане, на впровадження заходів системи удосконалення системи оплати праці на АСК «ОМЕГА» необхідно виділити суму 28900,0 грн. При застосуванні навиків набутих на навчанні виграє, як компанія (збільшення продажу договорів, покращення комунікації, зміцнення відносин в колективі), так і працівники (збільшення оплати праці, цікавий досвід, навик можна використовувати з різних сферах життя).

Висновки до 3 розділу

Отож, з метою покращення організації оплати праці в АСК «ОМЕГА» нами запропоновано встановити програму інноваційного характеру для контролю та полегшення обліку оплати праці. На навчанні співробітники

зможуть навчитись новим технологіям ведення самого обліку та аналізу оплати праці. Визначать як більш ефективніше використовувати персонал компанії та цим збільшити загальний прибуток як для АСК «ОМЕГА» та і самих співробітників. Навчання впливає на підвищення кваліфікації, набуті навички сприяють покращенню якості роботи. Важливим є те, що працівникам подобаються нові підходи, вони відчують, що компанія вкладає в них ресурс, від цього користь з проведення навчань є результативнішою.

ВИСНОВКИ

Проведено аналіз на прикладі АСК «ОМЕГА» страхової компанії. Спочатку проаналізовано фінансовий стан компанії. В 2019 р. АСК «ОМЕГА» сформувало обсяг виручки в розмірі 40 766 тис. грн. На кінець періоду дослідження 2021 р. виручка становить 59 195 тис. грн., що на 45,21% більше показника на початок періоду аналізу. Про підвищення ефективності господарських процесів на підприємстві свідчить чистий дохід, що зростав швидшими темпами (на 45,21%), ніж собівартість (на 4,94% за 2019 - 2021 рр.). Важливо підтримувати поточну динаміку, що дозволить досягати більш відчутного фінансового результату АСК «ОМЕГА». Валовий прибуток АСК «ОМЕГА» був додатним на кінець 2021 р. і становив 41 960 тис. грн. проти 24 343 в 2019 р., що вказує на ефективні операційні процеси.

Рішення менеджменту в сфері управління операційною діяльністю АСК «ОМЕГА» були неефективними, тому що спостерігається скорочення на 35,17%% суми прибутку від операційної діяльності. Чистий прибуток формується під впливом усіх управлінських рішень, які були зроблені протягом періоду аналізу, а також об'єктивних зовнішніх і внутрішніх процесів. Чистий збиток АСК «ОМЕГА» становить 4 254 тис. грн. в 2019 р.

Продуктивність праці працівників АСК «ОМЕГА» зросла, оскільки рівень інфляції за 2019-2021 роки склав 109,31%, а середня заробітна плата працівників зросла на 81,26%. Такий стан справ позитивно впливає на мотивацію працівників, працівники відчувають підвищене відчуття добробуту завдяки роботі в компанії, за підсумками 2021 року вони мають змогу придбати більше товарів та послуг порівняно з 2019 роком.

Працівники компанії є більш продуктивними: 566,87 тис. грн у 2021 році порівняно з 280,94 тис. грн у 2019 році у перерахунку на додану вартість на одну особу. Таку динаміку можна пояснити тим, що частка доданої вартості зростає, а кількість працівників зменшується.

Важливим показником ефективності управління персоналом та мотивації є рентабельність витрат на оплату праці: зниження з 33% до 978% свідчить про низьку якість загальної політики управління персоналом, оскільки одна гривня витрат на оплату праці приносить компанії менше результатів.

Водночас, виплати заробітної плати зросли, що є аргументом на користь менеджменту. Проте чистий прибуток формується під впливом багатьох факторів, а на виручку та додану вартість безпосередньо впливає робота персоналу. Така ситуація свідчить про необхідність пошуку додаткових резервів для підвищення ефективності діяльності АСК «ОМЕГА».

Рівень заробітної плати на кінець досліджуваного періоду був нижчим, ніж на початок, що свідчить про підвищення ефективності мотиваційної політики. Варто також відзначити ще один аспект: за період 2019-2021 років продуктивність праці зросла на 101,78%, а середня заробітна плата - на 81,26%. Це свідчить про те, що додана вартість розподіляється в інтересах організації. Це позитивна тенденція, оскільки компанія постійно потребує коштів для подальшого розвитку.

Отож, організація оплати праці є складним і трудомістким процесом. Вона має необмежений потенціал для удосконалення. Оплата праці є точкою перепину інтересів працівників, роботодавців, держави. Для кожної з цих інституцій, вона є найважливішим показників для підтримання функціонування.

З огляду на специфіку роботи АСК «ОМЕГА» можна виокремити важливу складову – мережу продаж. Чим більш розгалуженою вона буде, тим більше клієнтів буде змога залучити. Організаційна структура має бути чіткою та зрозумілою до виконання. Проведений аналіз дав змогу виділити головні напрями удосконалення контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві. Для більш якісного контролю за персоналом від підбору то особистого рейтингу кожного співробітника запропоновано впровадити програму для відділу кадрів і рекрутингу «Універсальна Система Обліку» USU.

Підсумовуючи вище написане, на впровадження заходів системи удосконалення системи оплати праці на АСК «ОМЕГА» необхідно виділити суму 28900,0 грн. При застосуванні навиків набутих на навчанні виграє, як компанія (збільшення продажу договорів, покращення комунікації, зміцнення відносин в колективі), так і працівники (збільшення оплати праці, цікавий досвід, навик можна використовувати з різних сферах життя).

Запропоновані заходи є ефективними та дієвими для відділу з контролю та обліку оплати праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артюх О.В., Кравчук Д.І. Аудит розрахунків з оплати праці: огляд типових порушень обліку та шляхи їх вирішення. URL: <https://www.ukrlogos.in.ua/10.11232-2663-4139.16.39.html>
2. Афанас'єва І. Гармонізація національного аудиту у контексті євроінтеграційних процесів. Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури та технологій. Серія: Економіка і управління, 2018. Вип. 41(1). С. 104-114. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpdetut_eiu_2018_41\(1\)_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpdetut_eiu_2018_41(1)_12)
3. Брік С.В., Дегтяр Д.В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві. Вісник НТУ «ХП». 2015. № 60 (1169). С. 94-97. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/20569/1/vestnik_KhPI_2015
4. Васюренко Л.В. Еволюція теоретичних засад щодо поняття організації оплати праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. -2018.-С.146-148.
5. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. Економіка та суспільство. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/11> (дата звернення 5.11.2023)
6. Гуруріна Н.В., Беснюк А.М. Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення. Економіка та суспільство, 2021. № 23. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/>
7. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. Економіка і суспільство. 2018. Вип. 18. С. 894–899.
8. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
9. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>

10. Інфляційний звіт НБУ за січень 2023 року.
URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4 (дата звернення 5.11.2023)

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

12. Касич А. О., Бурба О. А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 16, Ч. 1. С. 130-134.

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

14. Костенко О.О., Афанас'єва І.І. Функції та завдання організації внутрішнього аудиту на авіаційних підприємствах. Бухгалтерський облік, оподаткування, аналіз і аудит: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку : VI Міжнародна науково-практична конференція (м. Чернігів, 27 листопада 2020 р.) : тези доповідей. Чернігів : НУ «Чернігівська політехніка», 2020. С.63-65. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/20379>

15. Конвенція про захист заробітної плати № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text

16. Крупка Я. Д., Фінансовий облік : підруч. / Я. Д. Крупка, З. В. Задорожний, Н. В. Гудзь та ін. – 4-те вид. доп. і перероб. – Тернопіль : ТНЕУ, 2017. – 451 с.

17. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит. 2016. №1(56). URL: http://irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe%3FC21COM%3D2%26I21DBN%3DUJRN%26P21DBN%3DUJRN%26IMAGE_FILE_DOWNLOAD%3D1%26Image_file_name%3DPDF/econrig_2016_1_20.pdf+&cd=3&hl=uk&ct=clnk&gl=ua

18. Машевська А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. Ефективна економіка, 2019. №11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/189.pdf
19. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-0>
20. Кодекс законів про працю України: затв. Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971, ВВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559> (дата звернення 25.10.2023)
21. Левченко О. П. Особливості обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом підприємства: зб. наук. пр. Таврійського державного агротехнічного університету (економічні науки). – 2018. – № 3 (32). URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/4095/1/1..pdf>. (дата звернення: 16.10.2023).
22. Лєско І. О. Особливості обліку виплат працівникам на гірничозбагачувальних комбінатах метінвест холдінгу. Економічні науки. Серія: Облік і фінанси. 2013. Вип. 10 (3). С. 416–423. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecnof_2013_10\(3\)_70.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/ecnof_2013_10(3)_70.pdf)
23. Овсюк Н.В. Аспекти облікового забезпечення та регулювання господарських операцій у сфері трудових правовідносин. Фінанси, облік, банки. 2016. № 1 (21). С. 126-136.
24. Онищенко А.В. Підвищення мотивації праці персоналу підприємства. Науковий вісник Луганського національного аграрного університету. 2019. № 1. URL: <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/771>
25. Островерха Р. Е. Організація обліку: навч. посіб. К. : Центр учб. л-ри, 2012. 568 с.
26. Олійник Є. В. Переваги внутрішнього аудиту страхових компаній. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/bitstream/123456789/2>
27. Оляднічук Н. В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам та його удосконалення. Збірник наукових праць Уманського

національного університету садівництва. 2014. Вип. 84. С. 149–155. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/zhpumus_2014_84_24.pdf

28. Орлов І. В. Проблемні питання обліку виплат працівникам: аналіз дисертаційних робіт. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2010. Вип. 18 (1). С. 141–146. URL: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2010_18\(1\)_24.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Npkntu_e_2010_18(1)_24.pdf)

29. Петухова Т. О. Теоретичні основи обліку праці та зарплати в сучасних умовах / Т. О. Петухова, О. Л. Богданович, І. В. Галенко // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2018. - № 64. - С. 61-68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2018_64_10.

30. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 р. № 1788–XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1788-12>. (дата звернення: 10.01.2022).

31. Подмешальська Ю.В., Бескоста Г.М., Стафійчук К.В. Аудит розрахунків з оплати праці. Ефективна економіка № 12, 2017. С. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5975>

32. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95–ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.

33. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати. Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>

34. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.99 р. № 996-XIV (із змінами і доповненнями). URL: <http://www.rada.gov.ua>

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

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

37. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 2011 № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

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

39. Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанови Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text>

40. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 25.10.2023)

41. Садовніков О.А., Сировой Г.В. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля: науковий журнал, 2011. № 8(162). Ч. 1. С. 76 – 83

42. Скаско О. І. Завдання, методи внутрішнього аудиту діяльності суб'єктів господарювання на сучасному етапі. URL: [http://ird.gov.ua/sep/sep20162\(118\)/sep20162\(118\)_141_SkaskoO.pdf](http://ird.gov.ua/sep/sep20162(118)/sep20162(118)_141_SkaskoO.pdf)

43. Склярук, І., & Поліщук, М. (2023). Особливості організації обліку розрахунків з праці з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*, URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>

44. Суліменко Л.А., Киян А.В., Вітер С.А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. Інфраструктура ринку. 2018. Вип. 18. С. 395–404.

45. Тибінка Г.І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. URL: https://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/03/dis_Tybinka.pdf

46. Цятковська О. В. Основні аспекти організації бухгалтерського обліку виплат працівникам банків. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2014. Вип. 25. С. 462–466.

47. Ярмолук О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства. Ефективна економіка. 2014. № 4.

48. Сайт Державної служби статистики України.
URL:https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm (дата звернення 25.10.2023)

ДОДАТКИ

Додаток 1. Баланс підприємства (активи)

Показники	Рік		
	2019	2020	2021
Нематеріальні активи	14	14	368
Основні засоби:	454	391	462
Інвестиційна нерухомість	43 161	44 687	33 222
Інші фінансові інвестиції	160	139	91 764
	633	067	
Довгострокова дебіторська заборгованість	0	61 028	80 597
Відстрочені податкові активи	22 633	12 936	917
Гудвіл	0	0	12 665
НЕОБОРОТНІ АКТИВИ	226	258	219
	895	123	995
Запаси	332	301	392
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	3 271	2 808	1 959
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	0	0	6
Дебіторська заборгованість з нарахованих доходів	11	19	1 825
Дебіторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	0	0	44
Інша поточна дебіторська заборгованість	110	36 108	31 532
	132		
Поточні фінансові інвестиції	174	217	117
	832	963	615
Гроші та їх еквіваленти	9 117	43 579	49 421
Витрати майбутніх періодів	6 119	10 183	15 684
Інші оборотні активи	6 227	6 359	254
ОБОРОТНІ АКТИВИ	310	317	218
	041	320	732
БАЛАНС	536	575	438
	936	443	727

Додаток 2. Баланс підприємства (пасиви)

Показники	Рік		
	2019	2020	2021
Зареєстрований (пайовий) капітал	55 000	55 000	55 000
Капітал у дооцінках	421	421	421
Додатковий капітал	157	157	157
Резервний капітал	567 831	527 259	527 259
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	(- 168 500)	(- 94 639)	(- 258 437)
Інші резерви	1 840	3 429	7 210
ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ	456 749	491 627	331 610
Інші довгострокові зобов'язання	60 866	66 861	80 633
ДОВГОСТРОКОВІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	60 866	66 861	80 633

Поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	206	192	255
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1 096	1 461	1 834
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування	134	142	0
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці	363	372	0
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	12 320	10 908	9 423
Поточні забезпечення	2 048	2 353	7 822
Інші поточні зобов'язання	3 154	1 527	7 150
ПОТОЧНІ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	19 321	16 955	26 484
Баланс	536 936	575 443	438 727

Додаток 3. Звіт про фінансові результати підприємства

Показники	Рік		
	2019	2020	2021
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	40 766	45 789	59 195
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	16 423	15 697	17 235
Валовий прибуток (збиток)	24 343	30 092	41 960
Інші операційні доходи	44 730	77 071	17 420
Адміністративні витрати	13 840	14 169	18 125
Витрати на збут	12 538	7 956	14 695
Інші операційні витрати	3 806	4 639	2 820
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток (збиток)	34 392	77 391	22 296
Дохід від участі в капіталі	2	218	961
Інші фінансові доходи	3 644	1 885	2 471
Інші доходи	18 220	48 733	87 058
Фінансові витрати	27	0	216
Інші витрати	57 292	91 542	271 743
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток (збиток)	(- 1 061)	36 685	(- 159 173)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	3 193	3 396	4 625
Чистий фінансовий результат: прибуток (збиток)	(- 4 254)	33 289	(- 163 798)

Додаток 4. Звіт про рух грошових коштів підприємства

Показники	Рік		
	2019	2020	2021
Надходження авансів від покупців і замовників	2 445	0	0
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	22	49	0
Надходження від операційної оренди	93	45	112

Надходження від страхових премій	110 311	109 915	159 025
Інші надходження	17 128	187 886	121 599
Витрачання на оплату товарів (робіт, послуг)	35 591	21 155	7 501
Праці	11 113	10 820	14 638
Відрахувань на соціальні заходи	3 153	3 115	4 229
Зобов'язань з податків і зборів	6 057	5 976	8 958
Витрачання на оплату повернення авансів	3 296	97	46
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	53 421	43 483	50 287
Інші витрачання	27 423	205 826	169 923
Чистий рух коштів від операційної діяльності	(- 10 055)	7 423	25 154
Надходження від реалізації фінансових інвестицій необоротних активів	15 409	49 407	26 570
Надходження від отриманих відсотків	0	170	11 050
Надходження від отриманих дивідендів	2 848	2 603	2 223
Надходження від отриманих дивідендів	2	218	961
Надходження від погашення позик	12	15	227
Витрачання на придбання фінансових інвестицій необоротних активів	218	25 180	36 084
Витрачання на надання позик	71	194	23 972
Витрачання на надання позик	20	0	287
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	17 962	27 039	(- 19 312)
Чистий рух грошових коштів за звітний період	7 907	34 462	5 842
Залишок коштів на початок року	1 210	9 117	43 579
Залишок коштів на кінець року	9 117	43 579	49 421