Міністерство освіти і науки України

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Навчально-науковий інститут, фінансів, економіки, управління та права

Кафедра фінансів, банківського бізнесу та оподаткування

ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

(за матеріалами акціонерного товариства «Полтавський турбомеханічний завод»)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський) рівень вищої освіти

Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

2мЕО 10578594 КР

Розробила студентка групи 2мЕО
Волкова Є.І.
Керівник: д. е. н., професор
Кулик В.А.
Рецензент: головний бухгалтер АТ «Полтавський турбомеханічний завод»
Матяш Л.В.

Засвідчую, що в цій роботі немає запозичень із праць інших авторів без відповідних посилань
Волкова Є.І.
Підтверджую достовірність даних, використаних роботі
Кулик В.А.

Допустив до захисту
Завідувач кафедри Кулик В.А.

2024

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(повне найменування вищого навчального закладу)

Інститут, факультет, відділення **Навчально-науковий інститут економіки, фінансів, управління та права**

Кафедра, циклова комісія **кафедра фінансів, банківського бізнесу та оподаткування**

Рівень вищої освіти **другий (магістерський)**

Спеціальність **071 «Облік і оподаткування»**
(шифр і назва)

Освітньо-професійна програма **Облік і оподаткування**

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри фінансів, банківського бізнесу та оподаткування

_____
д. е. н., професор Кулик В.А.
«30» жовтня 2023 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Волковій Єлизаветі Ігорівні
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи **Організація і методика обліку, аналізу та оподаткування на підприємстві оплати праці (за матеріалами приватного акціонерного товариства «Полтавський турбомеханічний завод»)**
керівник роботи **Кулик Вікторія Анатоліївна, д.е.н., професор**
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом вищого навчального закладу від «4» вересня 2023 року № 986-ф, а
2. Строк подання студентом роботи 19 січня 2024 р.
3. Вихідні дані до роботи:
1) інструктивні й нормативні матеріали;
2) засновницькі документи, посадові інструкції;
3) фінансова і статистична звітність, первинні облікові документи.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)
Розділ 1 Економічна характеристика підприємства АТ «Полтавський турбомеханічний завод »

Розділ 2 Облік і аудит оплати праці на підприємстві АТ «Полтавський турбомеханічний завод»

Розділ 3 Оподаткування оплати праці

Розділ 4 Аналіз фонду оплати праці на підприємстві

5. Перелік графічного матеріалу: схеми, рисунки, графіки, діаграми за темою та об'єктом дослідження

Зміст роботи відобразити на 20 аркушах формату А-4

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	2	3	4
Розділ 1	Кулик В.А., д. е. н., професор		
Розділ 2	Кулик В.А., д. е. н., професор		
Розділ 3	Кулик В.А., д. е. н., професор		
Розділ 4	Кулик В.А., д. е. н., професор		

7. Дата видачі завдання 30 жовтня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п. п.	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи
1	**2**	**3**
1	Вивчення нормативних і інструктивних матеріалів, спеціальної літератури, періодичних видань	упродовж усього терміну дипломування
2	Розділ 1. (Збір матеріалів, аналітична обробка вихідних даних, написання розділу, оформлення графічної частини)	30.10.2023-12.11.2023 р.
3	Розділ 2. (Збір матеріалів, аналітична обробка вихідних даних, написання розділу, оформлення графічної частини)	13.11. 2023-26.11.2023 р.
4	Розділ 3. (Збір матеріалів, аналітична обробка вихідних даних, написання розділу, оформлення графічної частини)	27.11. 2023-13.12.2023 р.
5	Розділ 4. (Збір матеріалів, аналітична обробка вихідних даних, написання розділу, оформлення графічної частини)	14.12.2023-31.12.2023 р.
6	Формулювання загальних висновків	1.01.2023-07.01.2024 р.
7	Перевірка роботи на плагіат	08.01-12.01.2024 р.
8	Оформлення роботи до захисту. Рецензування кваліфікаційної роботи. Написання доповіді до захисту в Екзаменаційній комісії (ЕК)	13.01-21.01.2024 р.
9	Захист кваліфікаційних робіт	22.01.2021-26.01.2024 р.

Студент _____ **Волкова Є.І.**
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ **Кулик В.А.**
(підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Волкова Є.І. Організація і методика обліку, аналізу та оподаткування на підприємстві оплати праці (за матеріалами приватного акціонерного товариства «Полтавський турбомеханічний завод»). Кваліфікаційна робота на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти з обліку і оподаткування – Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», Полтава, 2023.

Робота містить 91 сторінку, 11 таблиць, 26 рисунків, список використаних літературних джерел із 70 найменувань, 11 додатків.

Об'єктом дослідження є облік, аналіз, аудит, оподаткування оплати праці. Предметом дослідження є акціонерне товариство «Полтавський турбомеханічний завод».

Мета роботи – систематизація, закріплення та поглиблення теоретичних знань і практичних навичок з обліку, аудиту, аналізу, оподаткування оплати праці на підприємстві.

Для оцінки та узагальнення стану обліку, аудиту, аналізу, оподаткування оплати праці акціонерного товариства «Полтавський турбомеханічний завод» використано загальноприйняті методи економічних досліджень, зокрема порівняльного аналізу, деталізації, схематичні та графічні методи.

Методологічну й теоретичну основу кваліфікаційної роботи сформовано відповідно до нормативних, законодавчих актів України, облікових, статистичних та аналітичних даних АТ «Полтавський турбомеханічний завод».

Розглянуто сутність, форми оплати праці, порядок її нарахування та оподаткування. Наведена методологія аудиту оплати праці . Проведено аналіз динаміки, структури, складу фонду оплати праці та ефективності його використання на підприємстві. Одержані результати можуть бути використані при вдосконаленні системи обліку, аудиту, аналізу акціонерного товариства «Полтавський турбомеханічний завод».

ABSTRACT

Volkova E.I. Organization and methodology of accounting, analysis and taxation at the company's payroll (according to the materials of the private joint-stock company "Poltava Turbomechanical Plant"). Qualifying work for obtaining the second (master's) level of higher education in accounting and taxation - Yuriy Kondratyuk Poltava Polytechnic National University, Poltava, 2023.

The work contains 91 pages, 11 tables, 26 figures, a list of used literary sources with 70 titles, 11 appendices.

The object of the study is accounting, analysis, audit, taxation of wages. The subject of the study is the joint-stock company "Poltava Turbomechanical Plant".

The purpose of the work is systematization, consolidation and deepening of theoretical knowledge and practical skills in accounting, auditing, analysis, taxation of wages at the enterprise.

Generally accepted methods of economic research, including comparative analysis, detailing, schematic and graphical methods, were used to assess and generalize the state of accounting, auditing, analysis, and taxation of labor remuneration of the joint-stock company "Poltava Turbomechanical Plant".

The methodological and theoretical basis of the qualification work was formed in accordance with normative and legislative acts of Ukraine, accounting, statistical and analytical data of JSC "Poltava Turbomechanical Plant".

The essence, forms of remuneration, the procedure for its accrual and taxation have been considered. The methodology of the audit of labor remuneration is given. An analysis of the dynamics, structure, composition of the wage fund and the efficiency of its use at the enterprise was carried out. The obtained results can be used to improve the system of accounting, auditing, and analysis of the joint-stock company "Poltava Turbomechanical Plant".

ПЕРЕЛІК ГРАФІЧНОЇ ЧАСТИНИ

Аркуш	Найменування	Примітки
1	Організаційна структура АТ «Полтавський турбомеханічний завод»	
2	Структура бухгалтерії АТ «Полтавський турбомеханічний завод»	
3	Основні економічні показники діяльності підприємства АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020 - 2022 роки	
4	Динаміка активів АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020 - 2022 роки	
5	Динаміка зобов‘язань АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020 - 2022 роки	
6	Динаміка показників рентабельності АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки	
7	Динаміка показників ліквідності АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020 – 2022 роки.	
8	Форми і системи оплати праці	
9	Документування розрахунків з оплати праці	
10	Синтетичний облік розрахунків з оплати праці	
11	Мета, завдання, методи аудиту оплати праці	
12	Етапи аудиту оплати праці	
13	Елементи податку на доходи фізичних осіб	
14	Склад доходів, що оподатковуються податком на доходи фізичних осіб	
15	Ставки податку на доходи фізичних осіб	
16	Категорії податкових соціальних пільг	
17	Мета, завдання, джерела інформації та етапи аналізу оплати праці	
18	Аналіз динаміки, складу та структури персоналу АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки	
19	Аналіз складу та структури фонду оплати праці АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки	
20	Аналіз ефективності використання фонду оплати праці АТ «Полтавськийтурбомеханічний завод» за 2020-2022 роки	

ЗМІСТ

ВСТУП……3

РОЗДІЛ 1 Економічна характеристика підприємства АТ «Полтавський турбомеханічний завод »……5

1.1 Загальна характеристика підприємства……...5

1.2 Організація бухгалтерського обліку на АТ «Полтавський турбомеханічний завод» …….....11

1.3 Аналіз основних економічних показників АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки ……18

РОЗДІЛ 2 Облік і аудит оплати праці на підприємстві АТ «Полтавський турбомеханічний завод»……...35

2.1 Заробітна плата: сутність, завдання обліку, форми та системи……..35

2.2 Документування обліку оплати праці ……...38

2.3 Синтетичний та аналітичний облік оплати праці……...42

2.4 Проведення аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві……46

РОЗДІЛ 3 Оподаткування оплати праці……...55

3.1 Оподаткування оплати праці як елемент податкової системи……55

3.2 Порядок оподаткування оплати праці……...58

3.3 Звітність з оподаткування оплати праці на підприємстві …….....64

РОЗДІЛ 4 Аналіз фонду оплати праці на підприємстві ……66

4.1 Мета, завдання, етапи аналізу фонду оплати праці на підприємстві ……66

4.2 Аналіз динаміки, складу та структури персоналу та фонду оплати праці АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки…….....70

4.3 Аналіз ефективності використання фонду оплати праці АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки ……76

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ……81

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ……...85

ДОДАТКИ…….....92

ВСТУП

Заробітна плата є основним стимулом праці на підприємстві. Вона дає поштовх до досягнення результатів працівників, які б, в свою чергу, мають бажання виводити підприємство на новий рівень. Заробітна плата дає уявлення про рівень життя населення та його якість, впливає і на культурний розвиток країни.

Метою написання кваліфікаційної роботи є: систематизація, закріплення та поглиблення теоретичних знань і практичних навичок з обліку, аудиту, аналізу, оподаткування оплати праці на підприємстві.

Для досягнення зазначеної мети в роботі вирішено наступні завдання:

- розглянуто економічну характеристику підприємства,
- досліджено організацію обліку на ньому;
- проведено аналіз основних економічних показників діяльності підприємства;
- розглянуто економічну сутність, форми і системи оплати праці, а також нормативно – правове регулювання оплати праці на підприємстві;
– з’ясовано порядок документального оформлення нарахування, утримання і виплати заробітної плати;
- охарактеризовано порядок оподаткування оплати праці і формування відповідної звітності;
– розглянуто синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці;
– визначено мету, завдання, джерела інформації і послідовність аудиту розрахунків із заробітної плати;
– розкрито методику аудиту розрахунків з оплати праці;
– визначено інформаційну базу, систему показників та методичні прийоми аналізу фонду оплати праці;
– проведено аналіз динаміки, складу, структури та ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві.

Об’єктом написання кваліфікаційної роботи є дослідження обліку, аналізу і аудиту, оподаткування оплати праці на підприємстві.

Предметом дослідження є діяльність АТ «Полтавський турбомеханічний завод».

Для досягнення поставленої мети у роботі використано методи теоретичного узагальнення, аналізу та графічний спосіб.

Кваліфікаційна робота складається з вступу, чотирьох розділів, висновків та пропозицій.

У першому розділі розглянуто структуру підприємства, бухгалтерії, організацію обліку на підприємстві, його облікову політику, форму обліку. Розраховано і проаналізовано основні показники діяльності підприємства за 2020 - 2022 роки.

У другому розділі розкрито облік заробітної плати на підприємстві, визначено її сутність, форми та системи. Висвітлено документальне оформлення розрахунків з працівниками з оплати праці, наведено порядок нарахування заробітної плати. Представлено теоретичні і практичні засади аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві. Визначено його мету, завдання, джерела, етапи. Розкрито методику проведення аудиту і надання висновку підприємству після детального опрацювання із всіма документами на підприємстві

У третьому розділі визначено порядок оподаткування доходів у вигляді заробітної плати, визначено сутність, платників, об’єкти, ставки податку на доходи фізичних осіб.

Четвертий розділ містить результати аналізу фонду оплати праці. В ньому представлено мету, завдання, методи, етапи аналізу фонду оплати праці на підприємстві і проаналізовано якісний склад кадрового потенціалу, склад та структуру фонду оплати праці, ефективність його використання АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки.

Результати досліджень узагальнено у висновках і пропозиціях.

РОЗДІЛ 1 ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Загальна характеристика підприємства

Приватне акціонерне товариство «Полтавський турбомеханічний завод» знаходиться за адресою: Україна, 36029, м. Полтава, вул. Зіньківська, 6.

«Полтавський турбомеханічний завод» розташований на двох промислових площадках, загальною площею 26,9 га. Перша площадка знаходиться в центральній частині Київського району м. Полтави і має повне інженерне забезпечення. Друга площадка знаходиться в с. Затурино, де розміщено ливарне виробництво з усіма допоміжними службами. Загальна чисельність працюючих на підприємстві становить 300 осіб. До структурних підрозділів заводу входять чотири основних цеха по виготовленню запасних частин для турбінного устаткування теплових електростанцій вітчизняного і зарубіжного виробництва, а також виробництво серійної продукції. Підприємство має допоміжне виробництво: ливарне, ковальсько-пресове, інструментальне, деревообробне, термічні і гальванічні відділення, склад готової продукції.

Товариство мас цивільні права та обов'язки. Здійснює свою діяльність відповідно до статуту, Закону України "Про акціонерні товариства", "Про цінні папери та фондовий ринок", Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, інших законодавчих актів України, а також внутрішньо нормативних актів.

Підприємство має самостійний баланс, рахунки в банках, печатку та кутовий штамп зі своїм найменуванням, знак для товарів і послуг.

Майно товариства сформовано за рахунок джерел, не заборонених чинним законодавством України і складається з основних засобів та оборотних коштів, а також цінностей, вартість яких відображена в балансі.

АТ «Полтавський турбомеханічний завод» є власником:

- майна, переданого як внесок до статутного капіталу;
- виробленої продукції;
- одержаних доходів;

– іншого майна, набутого на підставах, не заборонених законом.

Товариство має право:

- самостійно здійснювати господарсько-фінансову діяльність; укладати угоди (договори, контракти) з юридичними та фізичними особами на купівлю-продаж, дарування, оренду, підряд, на здійснення спільної діяльності, страхування майна, перевезення і зберігання, на надання послуг та виконання робіт, одержання майнових і немайнових (інтелектуальних та інших) прав власності; реалізовувати продукцію, майно, товари; виконувати роботи та надавати послуги.

– самостійно планувати свою діяльність і визначати перспективи розвитку, виходячі з попиту та пропозицій на товари, роботи, послуги та з необхідності забезпечення свого виробничого та соціального розвитку, збільшення доходів (прибутку).

– створювати дочірні підприємства, філії, представництва. Засновувати та бути учасником підприємств (товариств), об'єднань підприємств тощо.

– наймати працівників.

– самостійно обирати банківсько-кредитні установи.

– здійснювати зовнішньоекономічну діяльність.

– надавати благодійну допомогу та приймати пожертви.

– визначити зміст і розмір інформації, що складає комерційну таємницю.

АТ «Полтавський турбомеханічний завод» створене з метою здійснення підприємницької діяльності для одержання прибутку в інтересах акціонерів, максимізації їх добробуту та отримання дивідендів.

Предметом діяльності підприємства є:

- виробництво двигунів і турбін, крім авіаційних, автотранспортних і мотоциклетних двигунів;
- неспеціалізована оптова торгівля;
- будівництво житлових і нежитлових будівель;
- забір, очищення та постачання води;
- постачання пари, гарячої води та кондиційованого повітря;

- виробництво інших машин і устаткування спеціального призначення;
- вантажний автомобільний транспорт, надання послуг перевезення речей;
- надання в оренду автотранспортних засобів.

Статутний капітал АТ «Полтавський турбомеханічний завод» утворюється з суми номінальної вартості всіх розміщених акцій і становить 1470370 гривень. Він поділений на 147037000 простих іменних акцій, номінальною вартістю 0,01 грн кожна. Акція засвідчує корпоративні права акціонера. Акції Товариства існують виключно в бездокументарній формі.

Для покриття збитків створюється резервний капітал у розмірі 15% статутного капіталу шляхом щорічних відрахувань від чистого прибутку або за рахунок нерозподіленого прибутку. До досягнення встановленого розміру резервного капіталу розмір щорічних відрахувань не може бути меншим ніж 5% суми чистого прибутку за рік.

Порядок розподілу прибутку і покриття збитків визначається рішенням Загальних зборів відповідно до чинного законодавства України та статуту.

За рахунок чистого прибутку, що залишається в розпорядженні Товариства:

- виплачуються дивіденди;
- накопичується нерозподілений прибуток (покриваються збитки).

Органами управління Товариства є:

- Загальні збори акціонерів;
- Наглядова рада;
- Директор;
- Ревізійна комісія.

Загальні збори є вищим органом управління. Порядок їх діяльності встановлюється статутом, Положенням про Загальні збори та/або рішенням Загальних зборів.

Товариство зобов’язане щороку скликати загальні збори (річні загальні збори) не пізніше 30 квітня наступного за звітним року.

Управління поточною діяльністю підприємства здійснює одноосібний виконавчий орган – директор. Директором може бути будь-яка фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність і не є членом Наглядової ради або Ревізійної комісії. Обрання (призначення) та відкликання повноважень (звільнення) Директора здійснюється на підставі рішення Наглядової ради.

До компетенції директора належить вирішення всіх питань, пов’язаних з керівництвом поточною діяльністю товариства, крім тих, що належать до виключної компетенції Загальних зборів та наглядової ради.

Для проведення перевірки фінансово – господарської діяльності Загальні збори обирають Ревізійну комісію. Кількісний склад Ревізійної комісії становить три особи. Засідання Ревізійної комісії вважається проводиться за необхідністю, але не менше одного разу на рік.

Організаційна структура управління - основа системи управління, оскільки визначає підпорядкованість, склад, взаємодію елементів, необхідну кількість персоналу управління, його розподіл за підрозділами, встановлює функціональні та інформаційні взаємовідносини між працівниками апарату управління та підрозділами, права, обов'язки і відповідальність тощо.

Зв'язки між складовими системи управління, що визначають тип організаційної системи управління підприємствами

В процесі дослідження організаційної структури управління на АТ «Полтавський турбомеханічний завод» (рисунок 1.1), можна зробити висновок, що підприємство діє за дивізійною організаційною структурою, яка має наступні переваги:

- забезпечує управління багатопрофільним підприємством із загальною кількістю працівників до 100 тисяч і територіально віддаленими підрозділами;
- невтручання в оперативну діяльність виробничих підрозділів;
- можливість для вищого керівництва зосередитись на вирішенні стратегічних проблем;
- підвищення якості рішень, що приймаються (завдяки наближенню до місця

виникнення проблеми);

- гнучкість до змін у зовнішньому середовищі;
- тісний взаємозв’язок виробництва зі службовцями;
- внутрішньо-фірмова конкуренція.

Відповідно до організаційної структури п АТ «Полтавський турбомеханічний завод» безпосередньо директору підпорядковуються:

- головний інженер;
- директори : технічний; з виробництва; з якості, фінансовий;
- начальники відділів: кадрів; моніторингу; юридичного; охорони праці;
- начальник служби безпеки;
- начальник складу.

Функціями головного інженера АТ «Полтавський турбомеханічний завод» є організація і впровадження заходів з підвищення ефективності виробництва, продуктивності праці, раціональне використання виробничих ресурсів, скорочення матеріальних, трудових витрат, забезпечення високої якості та конкурентоспроможності продукції, що виробляється.

Технічний директор АТ «Полтавський турбомеханічний завод» визначає його технічну політику і напрями розвитку в цій сфері, організує розробку планів технічного переозброєння виробництва, контролює рівень технічної оснащеності виробництва і забезпечує його зростання.

Директор з виробництва підприємства розробляє виробничу стратегію підприємства, визначає основні виробничі цілі та забезпечує контроль їх виконання, розробляє плани розвитку виробництва, організує процеси, пов'язані з виробництвом.

Директор з якості забезпечує контроль за відповідністю виробів, що випускаються АТ «Полтавський турбомеханічний завод», чинним державним стандартам, технічним умовам та вимогам.

Обов’язками фінансового директора є: контроль за раціональним використанням фінансових ресурсів підприємства, їх розподіл, організація

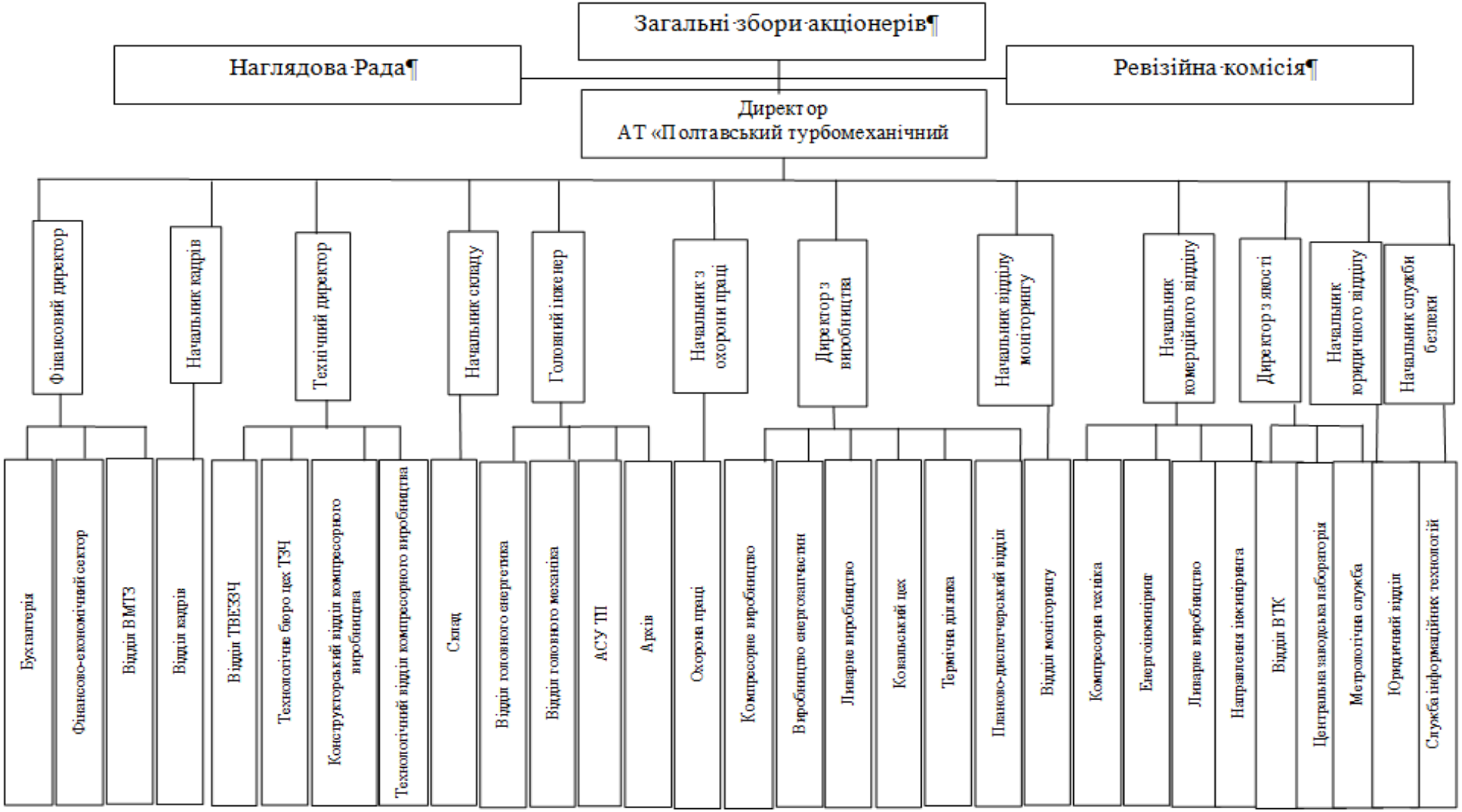

Рисунок1.1 – Структура АТ «Полтавський турбомеханічний завод»

підготовки фінансової звітності; аналіз фінансової діяльності підприємства, виконання укладених угод; розробка фінансової політики та фінансових планів. Фінансовому директору підпорядковується, зокрема, бухгалтерія на чолі із головним бухгалтером, яка забезпечує належне ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності.

Начальник відділу моніторингу організує аналіз кон'юнктури ринку, попиту на продукцію, координує та контролює процес її реалізації, укладення угод з потенційними покупцями та постачальниками необхідних підприємству товарно-матеріальних цінностей, обладнання; забезпечує керівництво матеріально-технічним постачанням, зберіганням, транспортуванням продукції.

Начальник відділу кадрів координує роботу із забезпечення АТ «Полтавський турбомеханічний завод» працівниками потрібних професій і кваліфікації; Забезпечує додержання законності в діяльності підприємства і захист його правових інтересів.

До обов’язків начальника юридичного відділу належить правове забезпечення проектів наказів, інструкцій інших внутрішніх документів підприємства; організація правової, претензійної роботи на підприємстві, представлення інтересів підприємства в суді.

Начальник відділу охорони праці організовує роботи з охорони праці на підприємстві, контролює за додержання у структурними підрозділами законодавчих і нормативних актів з охорони праці; організовує проведення перевірок, обстежень технічного стану будівель, устаткування.

Проведені дослідження свідчать, що АТ «Полтавський турбомеханічний завод» використовує дивізійну організаційну структуру, яка характеризується оптимальним для нього розподілом функцій управління між підрозділами та посадовими особами.

1.2 Організація бухгалтерського обліку АТ «Полтавський турбомеханічний завод»

АТ «Полтавський турбомеханічний завод» здійснює облік результатів своєї

роботи, веде оперативний, бухгалтерський і статистичний облік у встановленому порядку і несе відповідальність за його достовірність. Відповідальність за організацію обліку несе директор підприємства.

Облік – це процес, який складається з операцій спостереження, сприйняття, вимірювання та реєстрації фактів господарської діяльності підприємства, з метою надання інформації про них користувачам для прийняття рішень.Користувачів облікової інформації поділяють на внутрішніх і зовнішніх (рис. 1.2).

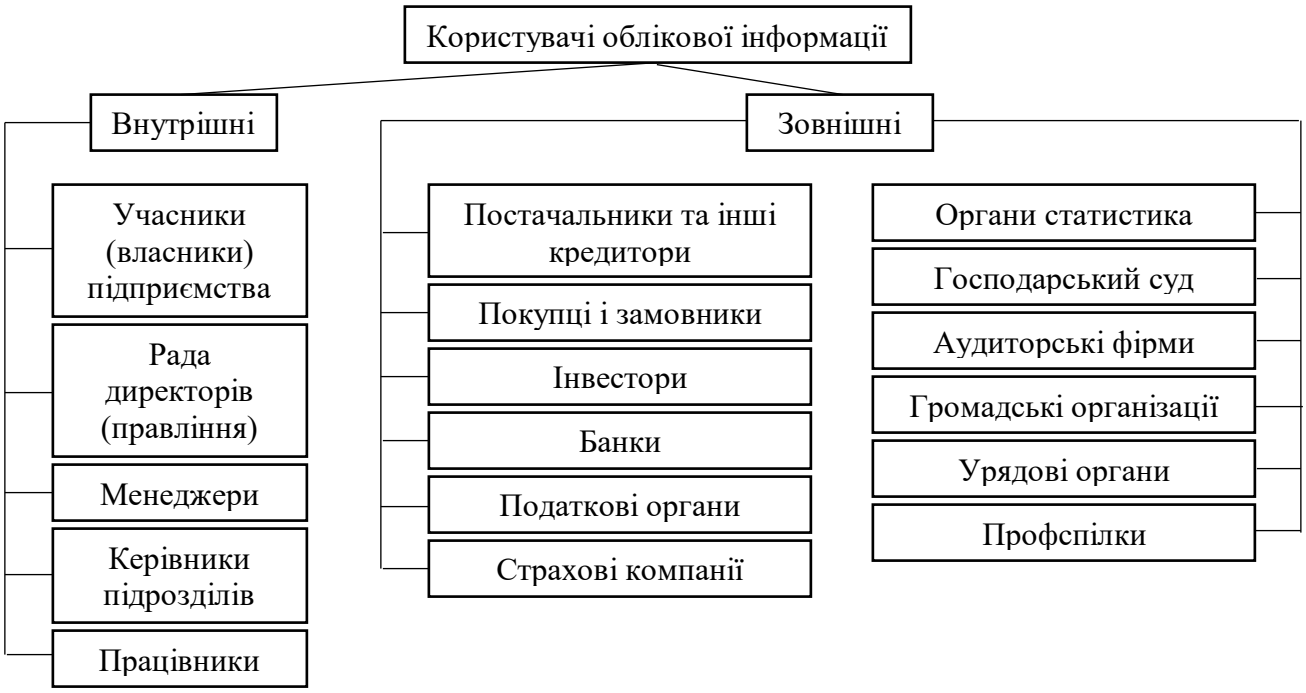

Рисунок1.2 –Користувачі облікової інформації

Бухгалтерський облік та фінансова звітність в Україні ґрунтуються на принципах бухгалтерського обліку, тобто правилах, якими слід керуватися при вимірюванні, оцінці та реєстрації господарських операцій і при відображенні їх результатів у фінансовій звітності.

Для здійснення бухгалтерського обліку використовують дві групи принципів: основні та додаткові (рисунок 1.3). Принципи бухгалтерського обліку взаємопов’язані та визначають правила його ведення.

Бухгалтерський облік диференціюється за сферами діяльності та обліковими функціями (рисунок 1.4).

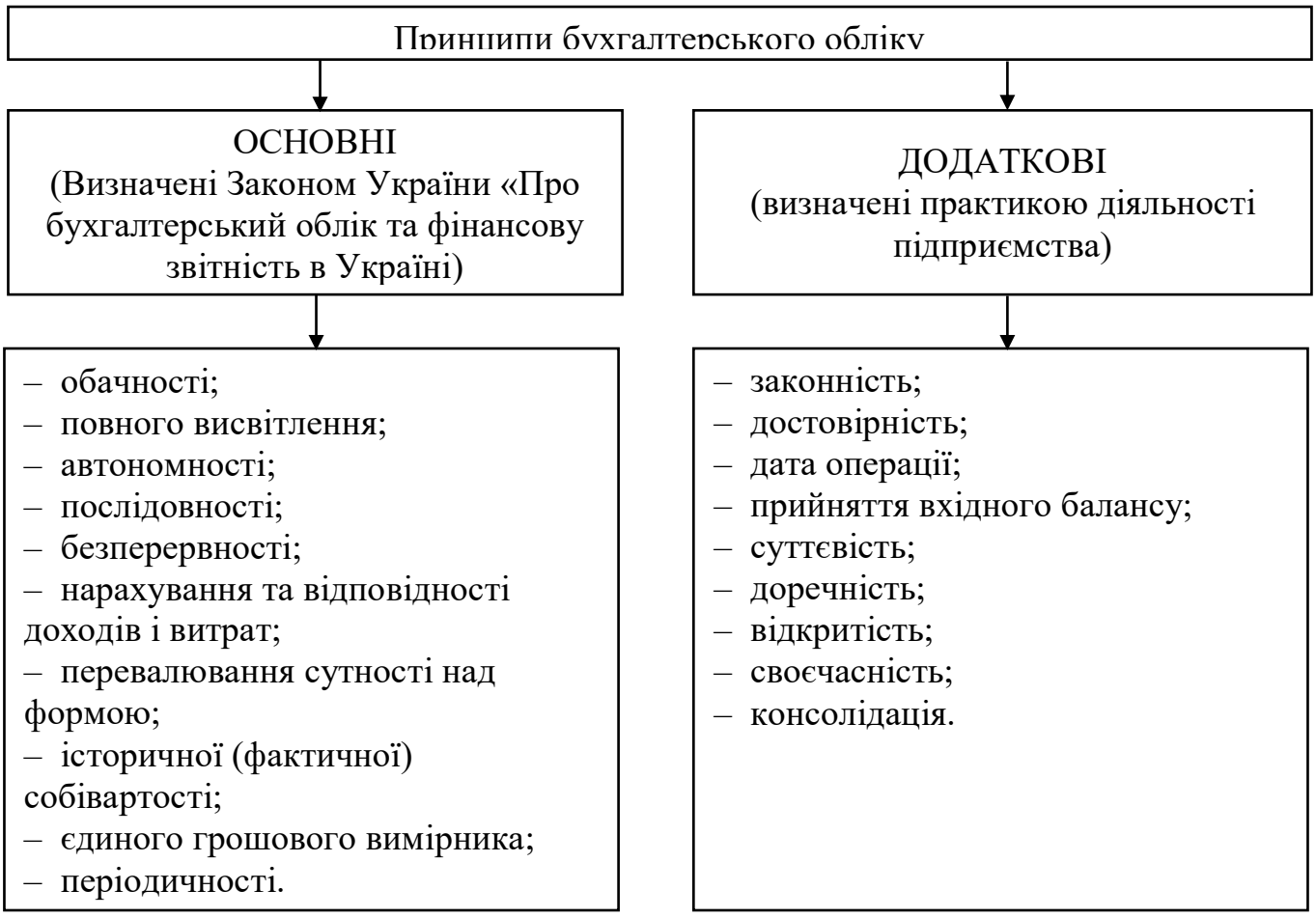

Рисунок1.3 –Принципи бухгалтерського обліку

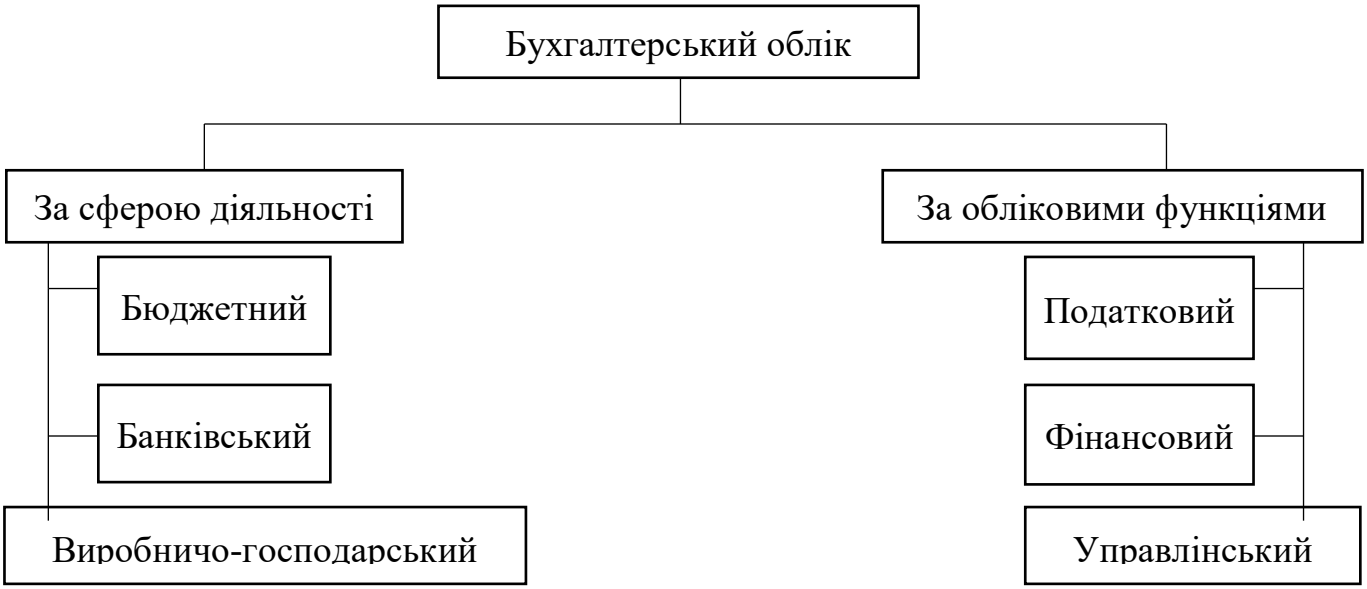

Рисунок1.4 –Диференціація бухгалтерського обліку

Для забезпечення ведення бухгалтерського обліку підприємство самостійно вибирає форму організації обліку (рисунок 1.5).

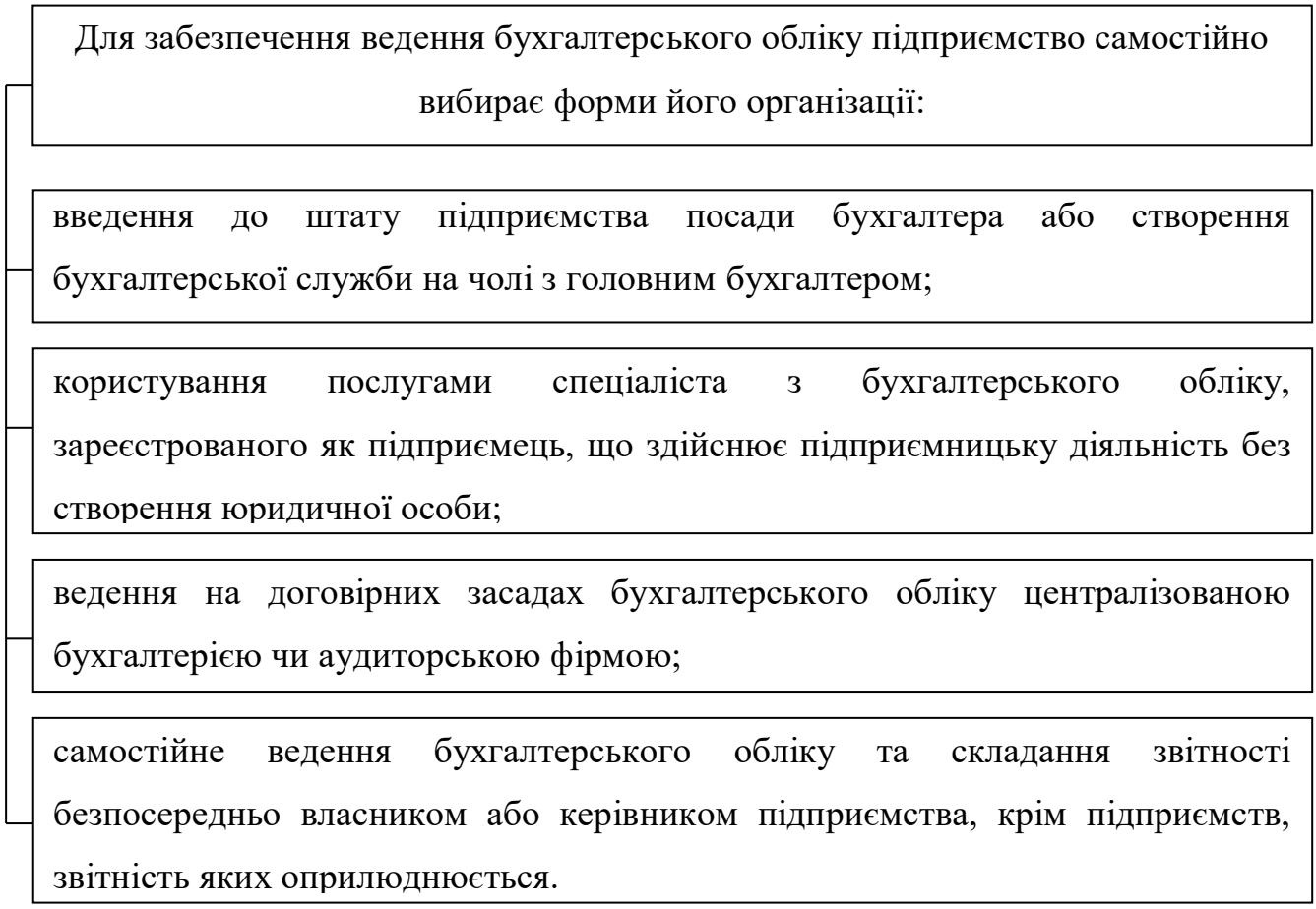

Рисунок 1.5 – Форми організації обліку на підприємстві

На АТ «Полтавський турбомеханічний завод» бухгалтерський облік здійснюється бухгалтерією, яку очолює головний бухгалтер (рисунок 1.6).

Головний бухгалтер несе особисту відповідальність перед керівником і власником підприємства:

– за організацію, своєчасне та якісне ведення бухгалтерського та податкового обліку, збереження оброблених документів, регістрів і звітності протягом встановленого терміну;

– забезпечення дотримання на підприємстві встановлених єдиних методологічних засад бухгалтерського обліку, складання і подання у встановлені

строки фінансової звітності та податкової звітності;

– організацію контролю за відображенням на рахунках бухгалтерського обліку всіх господарських операцій;

- забезпечення перевірки стану бухгалтерського обліку на протязі року.

–

Рисунок 1.6 – Структура бухгалтерії АТ «Полтавський турбомеханічний завод»

До сфери обов'язків працівників виробничого відділу належить: облік виробничих витрат за видами продукції; облік і оформлення витрат на виправлення браку; формування відомостей про витрати, залишки незавершеного виробництва, оборотно-сальдових відомостей; складання річної статистичної звітності про витрати; організація та оформлення результатів інвентаризації.

Відділ обліку основних засобів здійснює: аналітичний і синтетичний облік операцій по рахункам 10 «Основні засоби», 12 «Нематеріальні активи», 15 «Капітальні інвестиції»; відображає рух інвестицій, основних засобів та нематеріальних активів; бере участь у проведенні інвентаризацій основних засобів та

оформленні її результатів; здійснює нарахування амортизації основних засобів а зносу нематеріальних активів; складає статистичну звітність про рух основних засобів на підприємстві.

Відділ обліку реалізації забезпечує: облік реалізації готової продукції; аналітичний та синтетичний облік розрахунків з покупцями в розрізі контрагентів та договорів; формування звітів про результатам роботи.

Розрахунковий відділ: здійснює прийняття авансових звітів від підзвітних осіб, контролює своєчасність їх подання та правильність оформлення, виконує аналітичний облік розрахунків з підзвітними особами; відображає касові операції; розраховує заробітну плату; нараховує лікарняні, відпускні та інші виплати.

До функцій відділу з податкового обліку належить: виписка та реєстрація податкових накладних; ведення обліку ПДВ; складання декларації з ПДВ.

Матеріальний відділ здійснює списання ТМЦ; проведення та оформлення результатів інвентаризації; оформляє довіреності; здійснює списання ПММ.

Підприємство для ведення обліку самостійно:

– складає облікову політику;

– обирає форму бухгалтерського обліку;

– затверджує правила документообігу.

– розробляє систему і норми внутрішньогосподарського обліку.

Облікова політика на АТ «Полтавський турбомеханічний завод» визначена в Наказі «Про облікову політику». Основними її елементами є наступне:

- необоротні активи, що надійшли, зараховуються на баланс за первісною вартістю, яка включає всі витрати, пов’язані з придбанням (створенням), доставкою, установкою, введенням їх в експлуатацію;

- амортизацію основних засобів та нематеріальних активів здійснювати прямолінійним методом із застосуванням строків, встановлених для кожного об'єкта;

- амортизацію малоцінних необоротних матеріальних активів і бібліотечних фондів нараховувати в першому місяці використання об'єкта у розмірі 100 відсотків його вартості.

Одним з основних елементів облікової політики підприємства є форма бухгалтерського обліку. Форма бухгалтерського обліку – це сполучення різних регістрів аналітичного і синтетичного обліку, їх взаємозв'язок, послідовність і способи облікових записів з метою узагальнення й одержання звітності [55].На АТ «Полтавський турбомеханічний завод» застосовується автоматизована форма бухгалтерського обліку (рисунок 1.7).

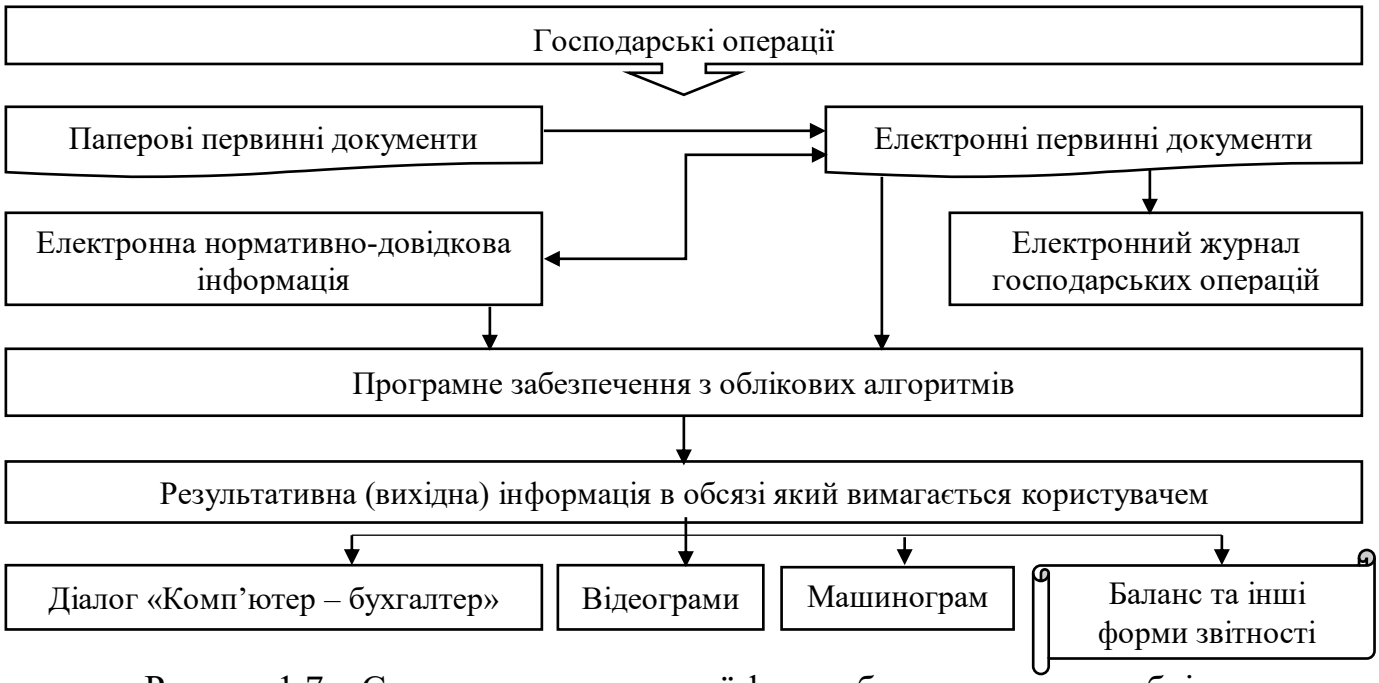

Рисунок1.7 – Схема автоматизованої форми бухгалтерського обліку АТ «Полтавський турбомеханічний завод»

Для забезпечення належної організації бухгалтерського обліку підприємство повинно всі операції, що відбуваються, оформляти первинними документами. Для їх упорядкування складається графік документообігу, який є затвердженим порядком обробки інформації, що міститься в первинних документах; ним регулюються строки складання, надання до бухгалтерії та обробка первинних документів.

В цілому система бухгалтерського обліку на АТ «Полтавський турбомеханічний завод» відповідає вимогам діючого законодавства і дозволяє забезпечити органи управління вичерпною інформацією про результати діяльності.

1.3 Аналіз основних економічних показників АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 рр.

Для визначення тенденцій розвитку діяльності АТ «Полтавський турбомеханічний завод» та з'ясування напрямків її покращення проводиться аналіз основних економічних показників за 2020-2022 роки на підставі фінансової звітності у складі: «Балансу», «Звіту про фінансові результати», «Звіту про рух грошових коштів», «Звіту про власний капітал», «Приміток до фінансової звітності».

У таблиці 1.1 наведено результати розрахунку основних показників фінансово-господарської діяльності АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 рр.

Як свідчать дані таблиці 1.1, загальний розмір активів за 2020-2022 роки мав тенденцію до збільшення на 288359 грн, або 58,96 %. Це відбулося під впливом збільшення розміру як необоротних, так і оборотних активів підприємства.

Динаміку активів підприємства за 2020-2022 рр. представлено на рисунку 1.8. Як свідчить рисунок 1.8, у складі необоротних активів протягом 2020-2022 років переважали оборотні активи, що позитивно характеризує майно підприємства.

Вартість необоротних активів АТ «Полтавський турбомеханічний завод» у 2022 році порівняно з 2020 роком збільшились на 115508 тис. грн, або 94,03%, за рахунок суттєвого зростання незавершеного будівництва та основних засобів.

Як свідчать дані рисунку 1.9, саме ці складові мають найбільшу питому вагу в структурі необоротних активів АТ «Полтавський турбомеханічний завод» у 2020-2022 роках. При цьому питома вага незавершеного будівництва за період, що аналізується, зросла на 18,33 %, а основних засобів - майже на стільки ж зменшилась. Основні засоби АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за усіма групами використовуються за призначенням. Збільшення вартості основних засобів відбулося за рахунок їх придбання та модернізації.

.

Таблиця 1.1

Аналіз основних показників фінансово–господарської діяльності АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020 – 2022 роки

№	Показники	Одиниці виміру	Джерела інформації, розрахунок	2020	2021	2022	Відхилення	
							абсолютне 2022-го від 2020-го р., тис. грн.	темп зростання 2022-го від 2020-го р., %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. АКТИВИ								
1.1	Активи – всього	тис. грн	Ф.1, ряд. 1300, гр.4	489043	658293	777402	288359	158,9639
1.2.	Необоротні активи	тис. грн	Ф.1, ряд. 1095	122844	180819	238352	115508	194,03
1.2.1.	Нематеріальні активи	тис. грн	Ф.1, ряд. 1000	114	131	346	232	303,51
1.2.2.	Незавершене будівництво	тис. грн	Ф.1, ряд. 1005	56632	102691	153340	96708	270,77
1.2.3.	Основні засоби	тис. грн	Ф.1, ряд. 1010	65216	77188	83910	18694	128,66
1.2.4.	Біологічні активи	тис. грн	Ф.1, ряд. 1020		-	-	x	x
1.2.5.	Фінансові інвестиції	тис. грн	Ф.1, ряд. 1030+1035	1	1	1	0	100,00
1.2.6.	Інші необоротні активи	тис. грн	Ф.1, ряд. 1040+1045+1090	881	808	755	-126	85,70
1.3.	Оборотні активи	тис. грн	Ф.1, ряд. 1095, гр.4	365165	476440	538016	172851	147,34

Продовження таблиці 1.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.3.1	Запаси	тис.грн	Ф.1, ряд. 1100+1101+1102+1103+ 1104+1110	94 079	88179	114914	20835	122,15
1.3.2	Дебіторська заборгованість	тис.грн	Ф.1, ряд. 1120-1155	264967	333650	385497	120530	145,49
1.3.3	Грошові кошти та їх еквіваленти	тис.грн	Ф.1, ряд. 1160+1165+1166+1167	1431	35331	5127	3696	3,58 рази
1.3.4	Інші оборотні активи	тис.грн	Ф.1, ряд. 1200	4688	19280	32478	27790	6,93 рази
2. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ								
2.1	Зобов'язання усього	тис.грн	Ф.1, ряд. 1595+1695+1700	215269	371413	481412	266143	223,63
2.2	Довгострокові зобов'язання	тис.грн	Ф.1, ряд. 1595	19	14	42	23	221,05
2.3	Поточні зобов'язання	тис.грн	Ф.1, ряд. 1695	215250	371399	479348	264098	222,69
2.3.1	Короткострокові кредити	тис.грн	Ф.1, ряд. 1600	114879	75775	115113	234	100,20
2.3.2	Кредиторська заборгованість за товари	тис.грн	Ф.1, ряд. 1605+1615	31633	52784	83565	51932	264,17
2.3.3	Кредиторська заборгованість за розрахунками	тис.грн	Ф.1, ряд. 1620+1625+1630+1635+ 1640+1645+1650	71392	195518	206432	135040	289,15
2.3.4	Інші поточні зобов'язання	тис.грн	Ф.1, ряд. 1690	12637	24669	27033	14396	213,92
2.3.5	Поточні забезпечення	тис.грн	Ф.1, ряд. 1660	21757	22653	47205	25448	216,96

Продовження таблиці 1.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ								
3.1	Власний капітал – усього	тис.грн	Ф.1, ряд. 1495, гр.4	271721	286880	298012	26291	1,1
3.2	Статутний капітал	тис.грн	Ф.1, ряд. 1400	1470	1470	1470	0	1
3.3	Додатковий капітал	тис.грн	Ф.1, ряд. 1410	54241	54241	54241	0	1
3.4	Резервний капітал	тис.грн	Ф.1, ряд. 1415	427	427	427	0	1
3.5	Нерозподілений прибуток	тис.грн	Ф.1, ряд. 1420	215583	230742	241874	26291	1,12
3.6	Неоплачений капітал	тис.грн	Ф.1, ряд. 1425+1430	-	-	-	-	-
4. ДОХОДИ І ВИТРАТИ								
4.1	Чистий доход (виручка) від реалізації продукції	тис.грн	Ф.2, ряд. 2000, гр.3	347381	348547	383042	35661	110,27
4.2	Собівартість реалізованої продукції	тис.грн	Ф.2, ряд. 2050	207474	224657	234058	26584	112,81
4.3	Валовий прибуток	тис.грн	Ф.2, ряд. 2090 (ряд.2095)	139907	123890	148984	9077	106,49
4.4	Прибуток від операційної діяльності	тис.грн	Ф.2, ряд. 2190 (ряд. 2195)	56551	30647	22365	-34186	39,55
4.5	Прибуток від звичайної діяльності до оподаткування	тис.грн	Ф.2, ряд. 2290 (ряд. 2295)	43702	16201	13611	-30091	31,15
4.6	Чистий прибуток	тис.грн	Ф.2, ряд. 2350 (ряд. 2355)	35867	13366	11194	(24673)	31,21

Продовження таблиці 1.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. ПОКАЗНИКИ РЕНТАБЕЛЬНОСТІ								
5.1	Рентабельність продажу	%	4.3/4.1*100%	40,27	35,54	38,89	-1,38	96,57
5.2.	Середня вартість активів	тис.грн	Ф.1, ряд. 1300 (гр.3+гр.4)/2	442221	573668	721564,5	279343,5	163,17
5.3	Рентабельність активів	%	4.6 / 5.2 * 100%	8,32	2,33	1,55	(6,77)	18,65
5.4	Середній розмір власного капіталу	тис.грн	Ф.1, ряд. 1495(гр.3+гр.4)/2	253790	280327	292445,5	38655,5	115,23
5.5	Рентабельність власного капіталу	%	4.6 / 5.4 * 100%	14,50	4,77	3,83	(10,67)	26,41
5.6	Середній розмір власного оборотного капіталу	тис.грн	Ф.1, ряд 1495+1500+1510+1515-1095 (гр. 3+ гр. 4) / 2	362480,5	432158,5	502030,5	139550	138,50
5.7	Рентабельність власного оборотного капіталу	%	4.6 / 5.6 * 100%	10,15	3,09	2,23	-7,92	21,97
6. ТРУДОВІ ПОКАЗНИКИ								
6.1	Обсяг реалізованої продукції	тис.грн	Ф.1-підприємн, р.3, гр. 2	347381	348547	383042	35661	110,27
6.2.	Середньооблікова кількість працівників	Осіб	Ф.1-підприємн, р.6, р. 600	417	391	366	-51	87,77
6.3	Продуктивність праці одного працівника	тис. грн./особу	6.1 / 6.2	833,05	891,427	1046,567	213,517	125,64

Продовження таблиці 1.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.4	Фонд оплати праці усіх працівників	тис. грн.	Ф.1-ПВ, р.3, ряд. 5010	18932,9	27910,5-	21336,9	2404	112,7
6.5	Фонд робочого часу	люд-год	Ф.1-підприємн, р.6, р. 601	803866	759034	903282	99416	112,36
6.6	Рівень оплати праці за 1 люд-год	тис. грн/люд-год праці	6.4 / 6.5	0,024	0,04	0,024	0	100,0
6.7	Середня заробітна плата 1-го працівника	тис. грн.	6.4 / 6.2	45,40	71,38	58,30	12,89	128,40
7. ПОКАЗНИКИ МАЙНОВОГО СТАНУ								
7.1	Первісна вартість основних засобів на кінець року	тис.грн	Ф.5, ряд 260, гр.14	182753,5	188067	201720,5	18967	110,3785
7.2	Коефіцієнт придатності основних засобів на кінець року	-	1.2.3 / 7.1	0,356	0,410	0,416	0,059	116,57
7.3	Вартість введених в дію основних засобів	тис.грн	Ф.5, ряд 260, гр.5	-	-	-	-	-
7.4	Коефіцієнт оновлення основних засобів	-	7.3 / 7.1	-	-	-	-	-

Продовження таблиці 1.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. ПОКАЗНИКИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ								
8.1	Капітальні інвестиції за рік	тис.грн	Ф.5, ряд 340	56632	102691	153340	96708	270,77
8.2	Фінансові інвестиції за рік	тис.грн	Ф.5, ряд 420	1	1	1	0	100,00
9. ПОКАЗНИКИ ДІЛОВОЇ АКТИВНОСТІ								
9.1	Середній розмір дебіторської заборгованості	тис.грн	Ф.1, ряд 1120+1125+1130 +1135+1136+1140+1145 +1155 (гр.3 + гр.4) / 2	223025	303958,5	361502,5	138477,5	162,09
9.2.	Оборотність дебіторської заборгованості	Обороти	4.1 / 9.1	1,56	1,15	1,06	(0,5)	67,95
9.3	Середній розмір кредиторської заборгованості	тис.грн	Ф.1, ряд 1600+1605+1615 +1620+1625+1630+1635 +1640+1645+1690 (гр.3 + гр.4) / 2	188684,5	269619,5	391659,5	202975	207,57
9.4	Оборотність кредиторської заборгованості	Обороти	4.2 / 9.3	1,1	0,83	0,6	(0,5)	54,54
9.5	Середній розмір запасів	тис.грн	Ф.1, ряд 1100+1110 (гр.3 + гр.4) / 2	100712,5	91129	102583,5	1871	101,86

Продовження таблиці 1.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.6	Оборотність запасів	Обороти	4.2 / 9.5	2,06	2,47	2,28	0,22	110,68
9.7	Середній період інкасації	дні	365 / 9.2	234	317	344	110	147
9.8	Середній період розрахунків з кредиторами	дні	365 / 9.4	332	440	608	276	183,13
9.9	Середній строк зберігання запасів	дні	365 / 9.6	177	148	160	(17)	90,4
9.10	Період обороту грошових коштів	Дні	9.7 – 9.8 + 9.9	79	25	(104)	(183)	(131,65)
10. ГРОШОВІ ПОТОКИ								
10.1	Чистий грошовий потік від операційної діяльності	тис.грн	Ф.3, ряд 3195	-35244	66962	-25610	9634	72,66
10.2	Чистий грошовий потік від інвестиційної діяльності	тис. грн.	Ф.3, ряд 3295	-16843	-18505	-39201	-22358	232,74
10.3	Чистий грошовий потік від фінансової діяльності	тис. грн.	Ф.3, ряд 3395	40735	-15514	34906	-5829	85,69
10.4	Збільшення (зменшення) грошових коштів	тис. грн.	Ф.3, ряд 3400	-11352	32943	-29905	-18553	263,43

Продовження таблиці 1.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. ПОКАЗНИКИ ЛІКВІДНОСТІ								
11.1	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,2-0,3	1.3.3/2.3	0,01	0,2	0,02	0,01	200
11.2	Коефіцієнт термінової ліквідності	0,7-0,8	(1.3.2+1.3.3)/2.3	0,81	0,62	0,34	-0,47	41,98
11.3	Коефіцієнт загальної ліквідності	2,0-2,5	1.3/2.3	0,57	0,49	0,50	-0,07	87,72
11.4	Коефіцієнт співвід-ношення активів	> 1	1.3/1.2	2,97	2,63	2,26	-0,72	75,93
12. ПОКАЗНИКИ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ								
12.1	Коефіцієнт економічної незалежності (автономії)	≥ 0,5	3.1 / (3.1 + 2.1)	0,56	0,44	0,62	0,06	110,71
12.2	Коефіцієнт концентрації позикового капіталу	≤ 0,5	2.1 / (3.1 +2.1)	0,44	0,56	0,62	0,18	141
12.3	Коефіцієнт забезпеченості оборотних активів	> 0,5	(1.3 – 2.1) / 1.3	0,77	1,05	1,01	0,24	131,17
12.4	Коефіцієнт маневрування	≥0,5	(1.3 – 2.1) / 3.1	0,35	0,66	0,81	0,45	231,43

Продовження таблиці 1.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
12.5	Коефіцієнт реальної вартості основних засобів у валюті балансу	0,3-0,5	1.2.3 / 1.1	0,13	0,12	0,11	-0,02	84,62
12.6	Коефіцієнт інвестування	-	3.1 / 1.2.3	4,17	3,72	3,55	-0,62	85,13
12.7	Коефіцієнт фінансової стійкості	-	(3.1+2.2) / (3.1+2.1)	0,56	0,44	0,38	(0,18)	67,86

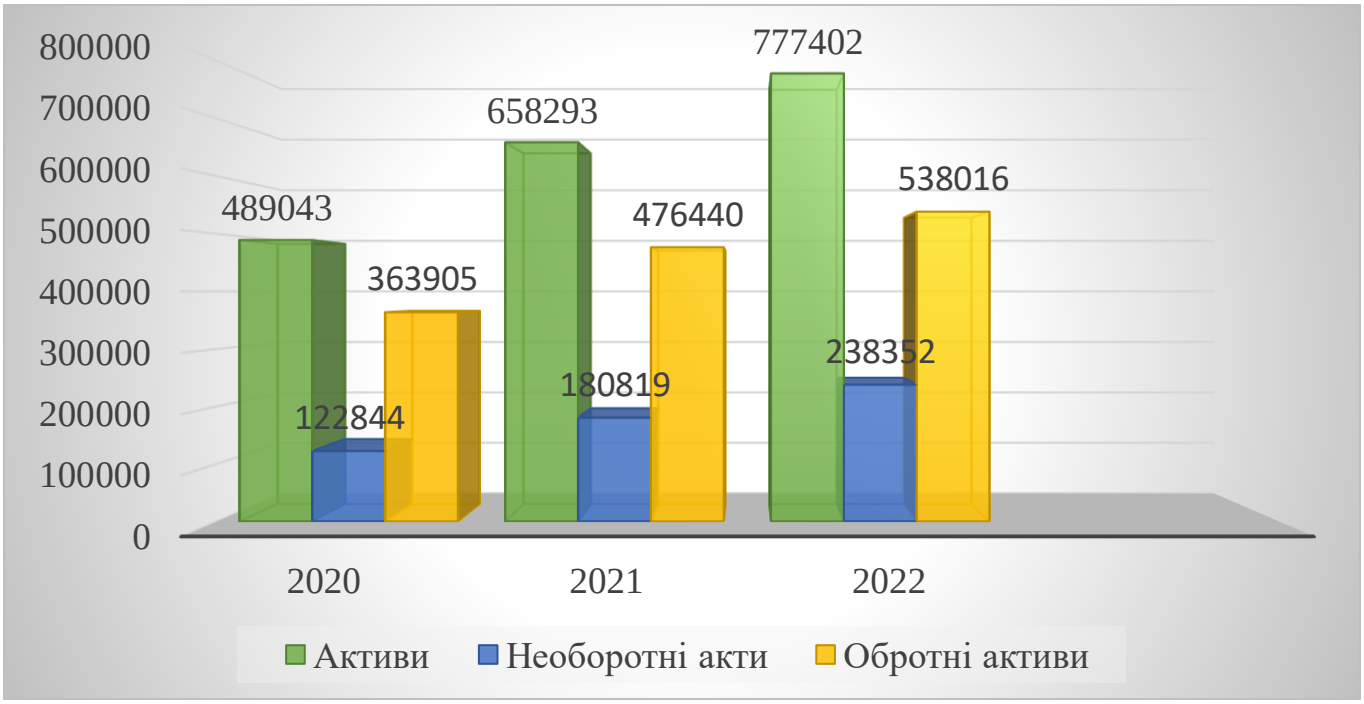

Рисунок 1.8 – Динаміка активів АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки, тис. грн.

Вартість оборотних активів АТ «Полтавський турбомеханічний завод» у 2022 році збільшились у порівнянні з 2020 роком на 172851 тис.грн., або 47,34 %. Причиною такої позитивної динаміки стало зростання в різній мірі всіх їх складових, а саме: запасів - на 22,15%, дебіторської заборгованості - на 45,49 %, грошових коштів - у 3,58 рази, інших оборотних активів - у 6,63 рази. Як бачимо, в структурі оборотних активів переважає дебіторська заборгованість, що свідчить про вилучення з обігу коштів та неефективну роботу на підприємстві з боржниками (рисунок 1.10).

Певною мірою, із збільшенням дебіторської заборгованості можна пов’язати зростання поточних зобов’язань більше, ніж у 2 рази (рисунок 1.11), адже зрозуміло, що підприємству, яке значну частину оборотних активів має у вигляді дебіторської заборгованості, бракує коштів на погашення боргів перед кредиторами. Така ситуація є вкрай негативною і потребує серйозних кроків підприємства в напрямку налагодження роботи з організації розрахунків з дебіторами і кредиторам .

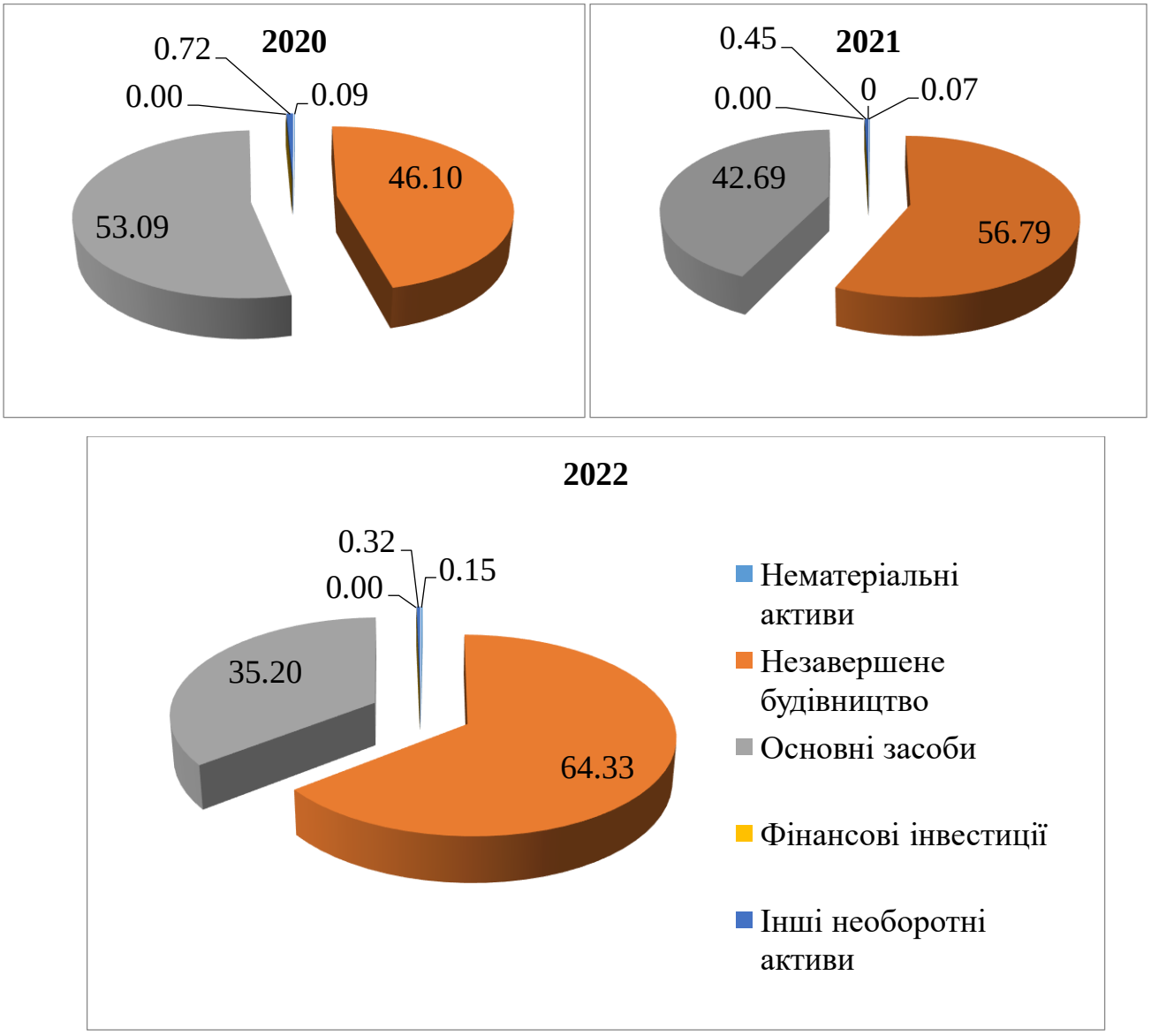

Рисунок 1.9 – Структура необоротних активів АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки, %

Власний капітал підприємства за 2020-2022 роки зріс за рахунок збільшення нерозподіленого прибутку на 26291 тис. грн., або 1,12 %. Інші види капіталу АТ «Полтавський турбомеханічний завод», а саме статутний, резервний, додатковий у 2020-2022 роках залишались незмінними.

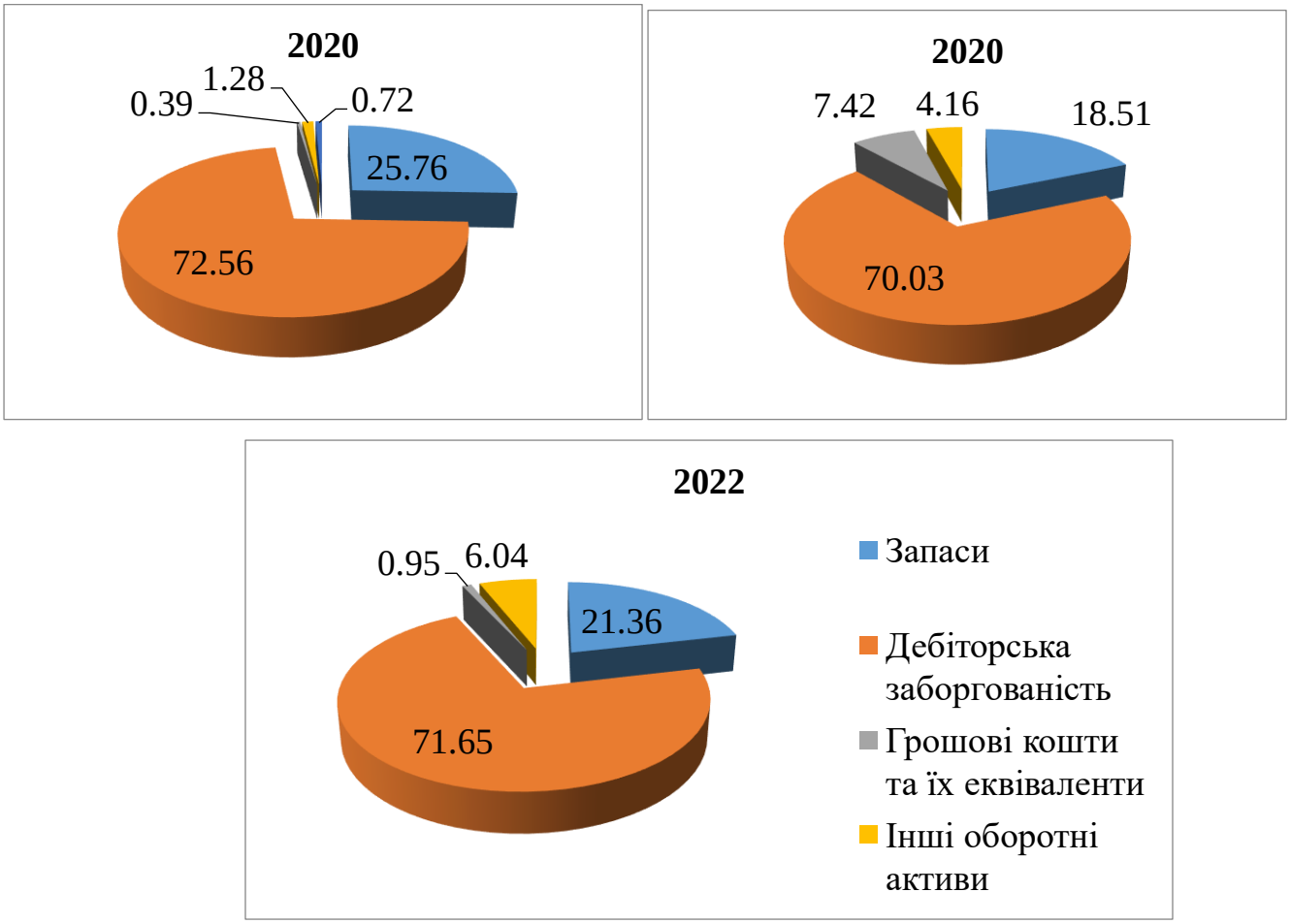

Рисунок 1.10 – Структура оборотний активів АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки, %

В АТ «Полтавський турбомеханічний завод» у 2020-2022 роки спостерігалась позитивна тенденція збільшення чистого доходу від реалізації продукції (на 10,27 %) та негативна тенденція збільшення собівартості реалізованої продукції (12,81 %), при цьому недоліком діяльності підприємства є т ой факт, що темпи зростання собівартості випереджають темпи зростання чистого доходу, а це може призвести до зменшення валового прибутку і, врешті решт, до банкрутства підприємства(рисунок 1.12). Валовий прибуток підприємства зріс протягом 2020-2022 років, але через виникнення значної суми фінансових витрат у підприємства та її щорічне зростання чистий прибуток підприємства за 2020-2022 роки зменшився майже у 3 рази.

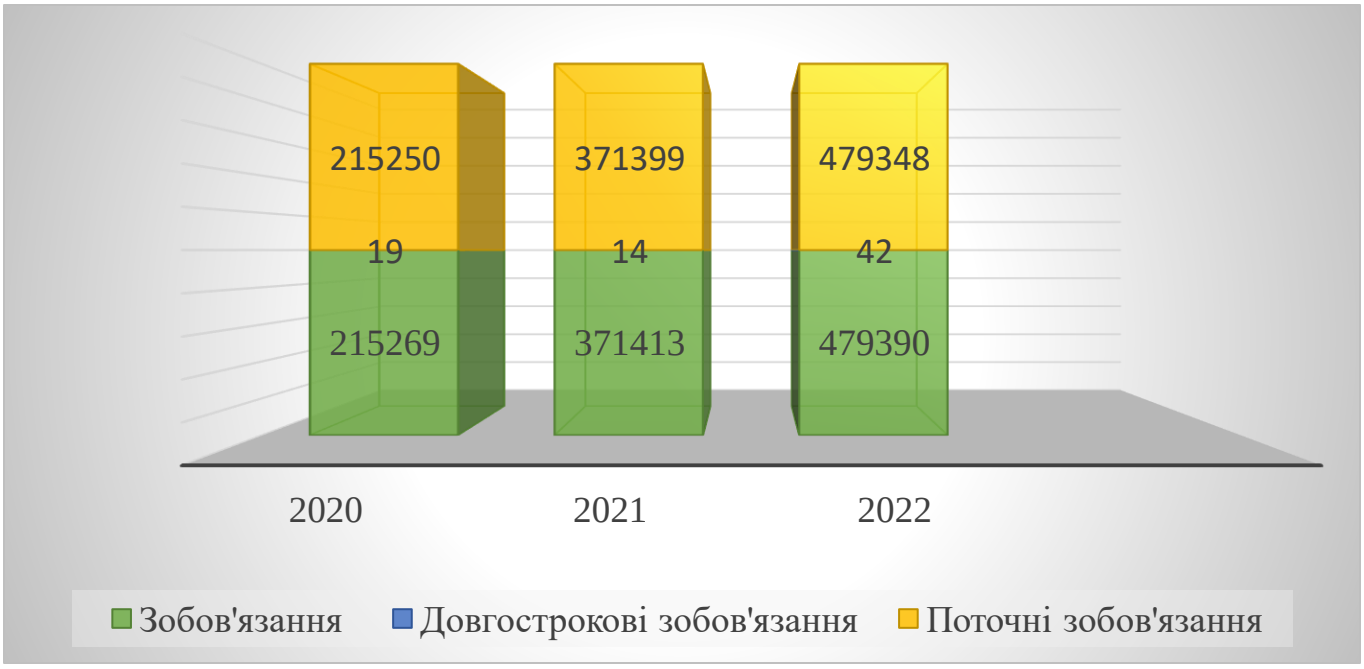

Рисунок 1.11 – Динаміка зобов’язань АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки, тис. грн

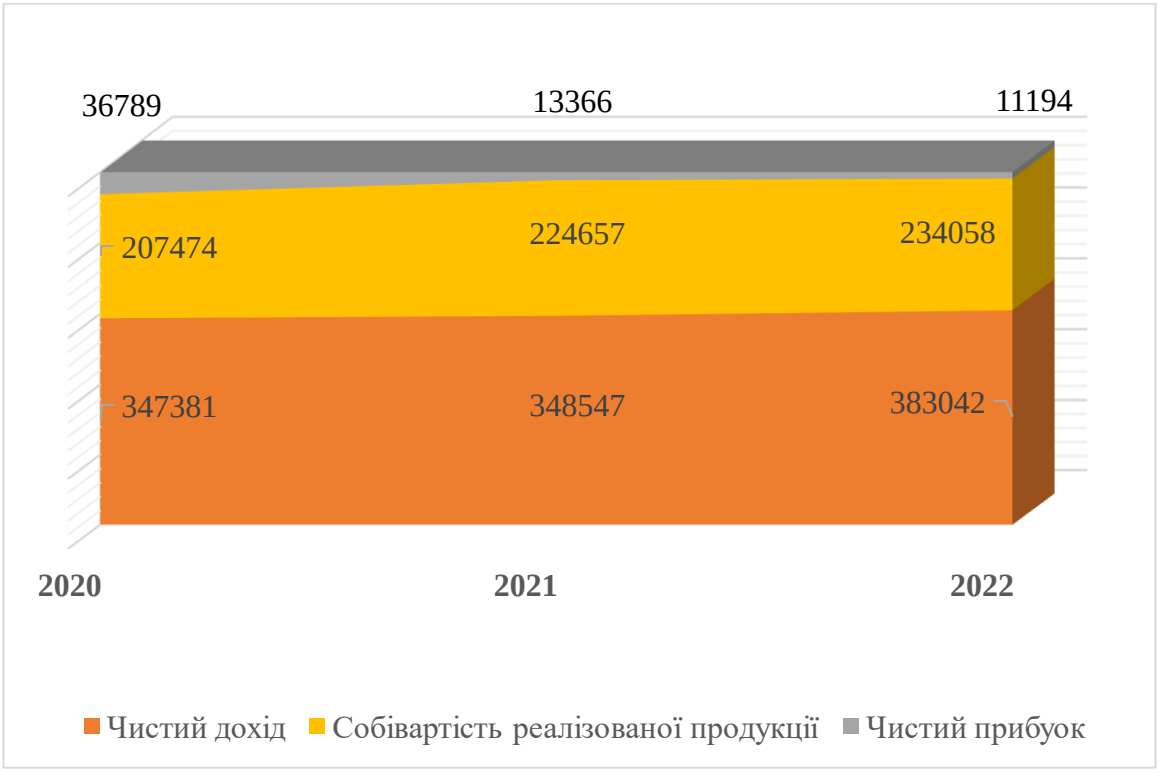

Рисунок 1.12 – Динаміка чистого доходу, собівартості реалізованої продукції та чистого прибутку АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки, тис грн.

В АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки всі показники рентабельності зменшились (рисунок 1.13). Позитивним фактором в діяльності підприємства є зростання за 2020-2022 роки середньої вартості активів, власного капіталу, власного оборотного капіталу.

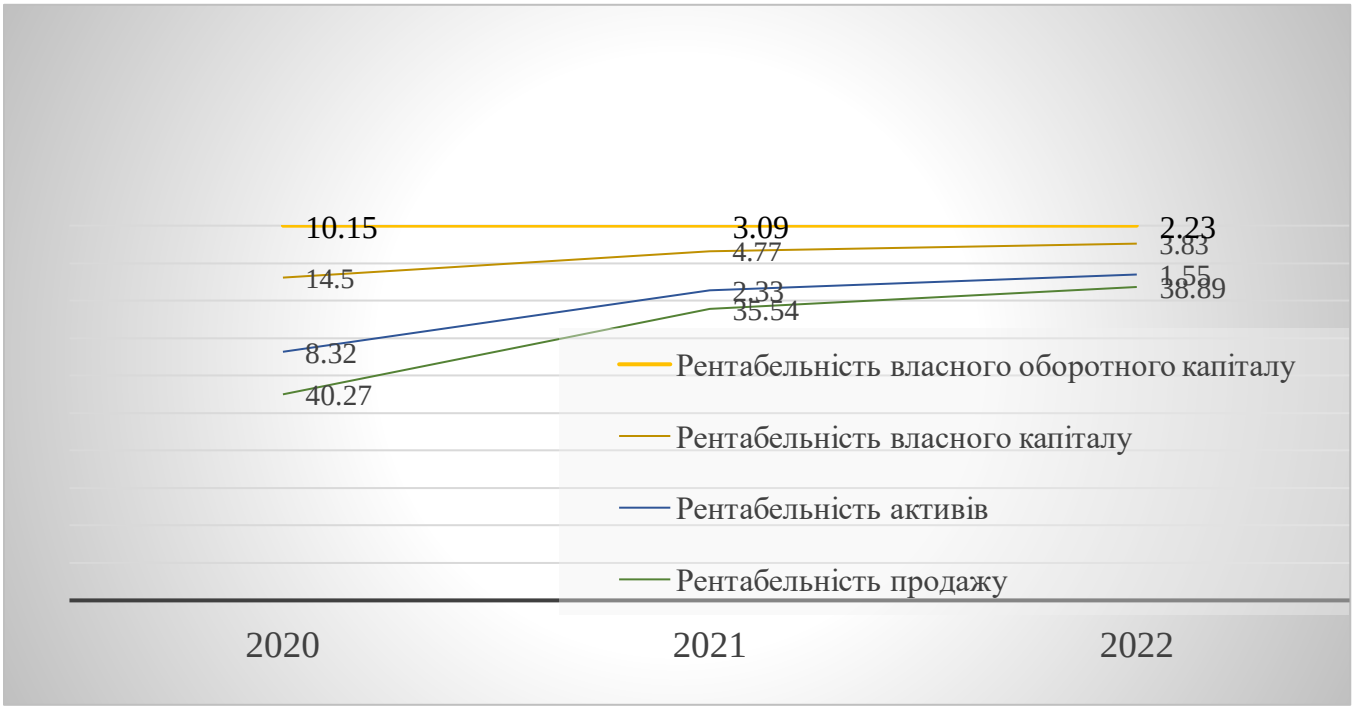

Рисунок 1.13 – Динаміка показників рентабельності АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки,тис грн.

Несуттєво, але покращився майновий стан підприємства за рахунок регулярного введення в дію нових та модернізації старих основних засобів, що призвело до зростання коефіцієнту їх придатності. При цьому відбулося значне збільшення (майже у 3 рази) показника інвестиційної привабливості підприємства за рахунок капітальних інвестицій.

Негативно в цілому змінились показники ділової активності АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки. Зросли середні розміри дебіторської і кредиторської заборгованості і, відповідно, зменшилась їх оборотність, майже у 3 рази зріс середній період розрахунків з кредиторами.

Позитивним моментом можна вважати зростання оборотності запасів на 0,22 обороти і зменшення строку їх зберігання на підприємстві на 17 днів(рисунок 1.14).

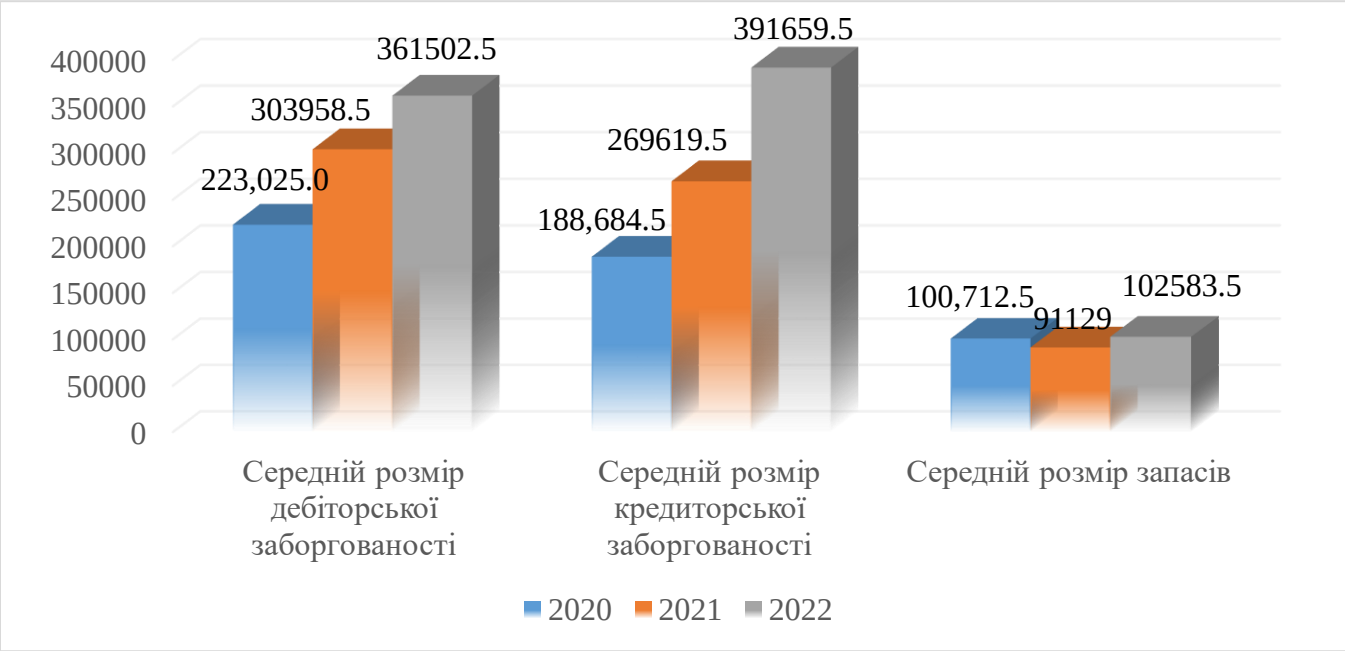

Рисунок 1.14 – Динаміка показників ділової активності АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020 – 2022 роки, тис. грн..

Здатність активів трансформуватися в грошові кошти, тобто можливість швидко розрахуватися за допомогою наявного майна (активів) за зобов'язаннями (пасивами) характеризує ліквідність. Від рівня ліквідності активів залежить платоспроможність підприємства, тобто його можливість своєчасно повертати позики, розрахуватися з працівниками, сплачувати податки і збори тощо.

Показники ліквідності АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за період 2020-2022 роки погіршились і у 2022 році жоден з них, за виключенням коефіцієнта співвідношення активів, не відповідав нормативному значенню (рисунок 1.15). Так, станом на 2022 рік коефіцієнт абсолютної ліквідності, нижче нормативного, це означає, що підприємство немає можливості своєчасно погашати свої зобов'язання.

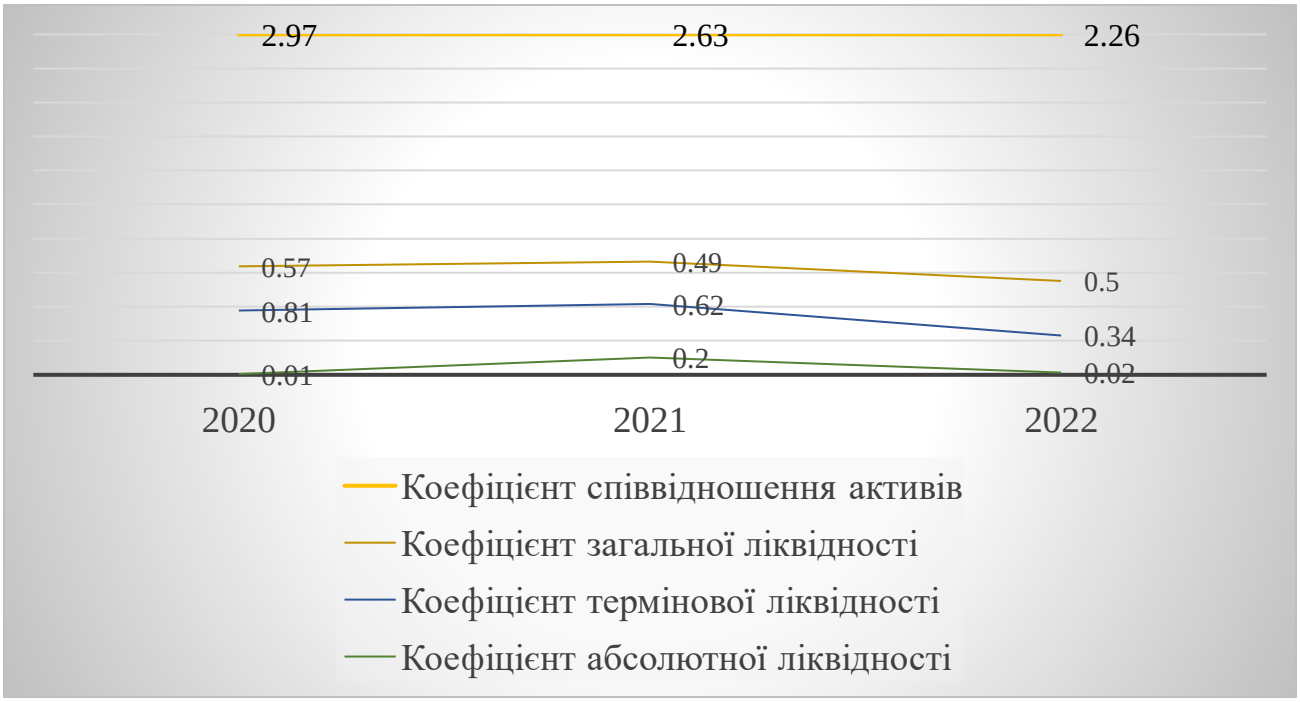

Рисунок 1.15 - Динаміка показників ліквідності АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020 – 2022 роки.

Фінансова стійкість – це рівновага між власними та залученими джерелами утворення господарських засобів, довіра інвесторів і кредиторів, наявність прибутку, що забезпечує самофінансування. Аналіз фінансової стійкості показав, що більшість її показників зросли за 2020-2022 роки, а саме коефіцієнт економічної незалежності (автономії) – на 0,06, коефіцієнт концентрації позикового капіталу – на 0,18, коефіцієнт забезпеченості оборотних активів – на 0,24, коефіцієнту маневрування – на 0,45, проте, підприємству не завадить розробити і впровадити заходи по зміцненню своєї фінансової стійкості, адже коефіцієнт фінансової стійкості зменшився на 0,18.

Аналіз показників діяльності АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020 – 2022 роки показав, що в цілому вона є прибутковою і достатньо ефективною. Однак підприємству треба вжити заходи для ліквідації негативних явищ, для цього потрібно налагодити розрахункову дисципліни, скоротити витрати на виробництво і реалізацію продукції, ефективно використовувати ресурси.

РОЗДІЛ 2 ОБЛІК І АУДИТ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2.1 Заробітна плата: сутність, завдання обліку, форми та системи

Заробітна плата - один із ключових факторів, що впливає на ефективну працездатність людини і спонукає її вдосконалювати свої навички і досягати нових вершин.

Згідно із Законом України «Про оплату праці», заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [2].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

- відтворювальну, яка полягає забезпеченні відтворення робочої сили відповідної кваліфікації;

- стимулюючу, що передбачає встановлення розмірів оплати праці, які б спонукали працівників до підвищення продуктивності праці, досягнення найкращих результатів;

- регулюючу, яка реалізує принцип диференціації рівня заробітної плати залежно від кваліфікації, складності робіт, напруженості завдань, фаху;

- соціальну, спрямовану на забезпечення однакової оплати праці за однакову роботу, тобто реалізацію принципу соціальної справедливості .

Облік праці та її оплати - важлива частина облікової системи підприємства, оскільки воно потребує точних і оперативних даних про зміни у штатному розписі, витратах робочого часу, категоріях працівників, підвищення їх кваліфікації, використання трудових ресурсів.

Облік оплати праці регламентується нормативно-правовими актами, генеральною угодою на державному рівні, колективними договорами, трудовими договорами, іншими внутрішніми нормативними документам, які застосовуються на підприємстві.

Облік з оплати праці повинен забезпечити:

- точне і своєчасне документальне оформлення оплати праці;

- відображення обсягу виконаних робіт і витрат робочого часу кожним працівником;

- правильне нарахування оплати праці кожному працівникові;

- контроль за використанням фонду оплати праці;

- дотримання порядку розподілу оплати праці за об'єктами бухгалтерського обліку, своєчасне і правильне віднесення сум нарахованої заробітної плати і відрахувань на соціального страхування;

- повне і своєчасне здійснення у встановлені строки розрахунків з працівниками із заробітної плати та інших виплат;

- збір інформації та групування показників, необхідних для планування, контролю, аналізу та оперативного управління виробництвом, складання і подання фінансової та статистичної звітності.

Під системою оплати праці розуміється спосіб обчислення розмірів винагороди, що підлягає виплаті працівникам підприємства згідно із здійсненими ними витратами праці або за результатами роботи.

Згідно із статтею 2 Закону України «Про оплату праці» [2] основна заробітна плата залежить від результатів праці й визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, не вище встановлених чинним законодавством.

Заробітна плата включає:

- основну – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці;

- додаткову – це виплата за працю понад установлені норми, за трудові досягнення та винахідливість і за особливі умови праці;

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і

положеннями та інші виплати, що не передбачені актами чинного законодавства або перевищують встановлені зазначеними актами норми.

Основними формами оплати праці є:

- погодинна – яка передбачає оплату праці відповідно до тривалості відпрацьованого працівником часу.

- відрядна - це оплата праці, що визначається залежно від обсягу виготовленої працівником продукції, виконаних робіт чи наданих послуг певної якості, за нормами і розцінками. При цьому за кожну одиницю продукції встановлюється відрядна розцінка. Основою цієї форми заробітної плати є норми виробітку (часу) і тарифні ставки.

Погодинна форма оплати праці має такі різновиди – системи:

- погодинно-нормативна, за якої оплату праці нараховують за відпрацьований час та при виконанні нормативів, які періодично переглядаються;

- погодинно-преміальна, що передбачає оплату праці за відпрацьований час та додаткову виплату премій за економію витрат, досконаліші форми організації праці тощо.

Відрядна форма поділяється на такі системи:

- пряма відрядна, коли робітник за кожну одиницю виробу одержує оплату, рівну відрядній розцінці, незалежно від того, виконана чи перевиконана норма виробітку;

- відрядно-преміальна - стимулює виконання кількісних і якісних показників у процесі праці і передбачає нарахування премії за виконання і перевиконання показників;

- відрядно-прогресивна - передбачає прогресивне збільшення розцінок залежно від ступеню виконання норм виробітку;

- непряма відрядна - використовується для допоміжних робітників або підсобників, зайнятих обслуговуванням основних робітників, при такій системі заробітна плата допоміжних працівників залежить від розміру заробітної плати працівників основного виробництва;

- акордна система заробітної праці - передбачає встановлення відрядної розцінки відразу на весь комплекс робіт, виходячи з чинних норм виробітку і відрядних розцінок.

Відрядні системи заробітної плати доцільно застосовувати в таких умовах:

- можливість точного кількісного обліку результатів праці;
- відсутність впливу на результати чинників, які не залежать від трудових зусиль працівника;
- реальна можливість працівника своїми зусиллями збільшувати результати роботи;
- необхідність стимулювати зростання обсягів виробництва або скорочувати чисельність працівників за рахунок інтенсифікації праці;
- відсутність негативного впливу відрядної оплати на рівень якості продукції, дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, раціональність використання сировини, матеріалів, енергії.

В АТ «Полтавський турбомеханічний завод» застосовуються пряма відрядна, відрядно-преміальна, непряма відрядна системи оплати праці для нарахування заробітної плати робітників основного та допоміжного виробництва та майстрів. Для управлінського персоналу підприємства використовується погодинно-преміальна система оплати праці.

2.2Документування обліку оплати праці

Одна із найголовніших складових організації обліку праці та її оплати є документування відпрацьованого часу, обсягів виготовленої продукції, лікарняних, відпускних, нарахування виплат та утримання передбачених законодавством платежів. Документування господарських операцій, пов’язаних з оплатою праці, здійснюються за допомогою первинних документів.

На підприємстві для систематизації та впорядкованості руху первинних документів розробляють графік документообігу, де вказується чіткий термін

виконання облікових документів та перелік осіб, які відповідають за їх оформлення підпис, перевірку.

Оформлення операцій за розрахунками з оплати праці АТ «Полтавський турбомеханічний завод» здійснюється з використанням типових форм, що наведено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Типові форми первинної облікової документації

Номер типової форми	Назва форми
П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
П-2	Особова картка
П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
П-4	Наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору
П-5	Табель обліку використання робочого часу
П-6	Розрахунково-платіжна відомість
П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)

Зарахування працівника на посаду оформляється «Наказом (розпорядженням) про прийняття на роботу» (форма № П-1), в якому зазначають ПІБ працівника, посаду, на яку він призначається, систему оплати праці, дату зарахування. На підставі даного наказу відділ кадрів присвоює працівнику табельний номер, здійснює запис у трудовій книжці та відкриває «Особову картку» (форма № П-2), в якій наводиться інформація, що стосується освіти, кваліфікації, трудової діяльності працівника, його сімейного стану, тощо.

При наданні працівнику відпустки відповідно до трудового законодавства на підставі його заяви видається наказ (розпорядження) про надання відпустки (форма П-3), в якому наводять інформацію про тривалість та строки відпустки, її вид.

Для оформлення звільнення працівника з посади видається Наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору (форма П-4), основними реквізитами якого є ПІБ працівника, його посада, причина та дата звільнення

Документальне оформлення нарахування заробітної плати залежить від форм і систем оплати праці, прийнятих на підприємстві.

Для обліку відпрацьованого і невідпрацьованого працівником часу застосовується табель обліку використання робочого часу (форма П-5). Його ведення обов'язкове для всіх. Відсутність табеля - це порушенням норм ч. 2 статті 30 Закону України «Про оплату праці». Згідно із Державним комітетом статистики України, Наказ №489 від 05.12.2008 р. «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці», табель робочого часу за формою П-5 застосовується для:

- обліку робочого часу всіх категорій, що працюють;
- для контролю за дотримання ним встановленого режиму робочого часу;
- для отримання даних про відпрацьований час, які застосовуються для розрахунку заробітної плати, оплати різних видів відпустки, простоїв, лікарняних;
- для складання статистичної звітності з праці.

Це первинний документ в якому за кожним працівником особа, що відповідає за табельний облік, щодня позначає кількість відпрацьованого часу або причину відсутності на роботі (хвороба, відпустка, прогул, тощо). Цей є підставою для нарахування заробітної плати працівникам. Табель робочого часу складається в одному екземплярі уповноваженою особою і передається в бухгалтерію, де в свою чергу роблять розрахунок спочатку авансу за першу половину місяця, а після повного оформлення – для розрахунку зарплати за місяць.

Розрахункова-платіжна відомість (форми П-6) призначена для нарахування заробітної плати працівнику за місяць та здійснення утримань з неї, до яких належить податок з доходів фізичних осіб, військовий збір та також інші утримання (аліменти, добровільні відрахування до недержавних пенсійних фондів тощо). Розрахунково-платіжна відомість використовується одночасно для розрахунку і для

видачі заробітної плати працівникам. Вона складається у двох примірниках, де перший примірник слугує платіжним документом. Відомість має форму таблиці, де наводиться: ПІБ працівника; його посада; оклад; нарахована зарплата; лікарняні; відпускні або компенсація за невикористану відпустку; винагорода за договорами цивільно-правового характеру; сума індексації зарплати; утриманий податок на доходи фізичних осіб за період; утриманий військовий збір за період; взаєморозрахунки з працівником на початок звітного періоду; нарахована сума за звітний період (за вирахуванням податків);виплачена зарплата за звітний період; взаєморозрахунки з працівником на кінець звітного періоду.

Важливе значення для організації обліку на підприємстві є обов'язкова наявність таких кадрових документів: штатний розпис (документ, що встановлює для даного підприємства, установи, організації структуру, штати та посадові оклади працівників); правила внутрішнього трудового розпорядку (складаються у довільній формі і затверджуються наказом керівника, визначають організацію найманої праці на підприємстві); накази з кадрових питань (по особовому складу); графік відпусток; трудові угоди (контракти); колективний договір (для юридичних осіб); посадові (робочі) інструкції працівників, журнал ознайомлення працівників з локальними нормативними актами.

За необхідності на підприємстві можуть також бути розроблені та затверджені форми документів, які не суперечать чинній нормативній базі та забезпечать посилення контрольної функції обліку праці і заробітної плати.

Розрахунок заробітної плати працівникам здійснюється на підставі обліку фактично відпрацьованого часу, доплат за понаднормові години роботи, нарахування премій тощо, а також шляхом розрахунку різного роду утримань і визначення суми, належної до видачі на руки. Для виплати заробітної плати оформляються видаткові касові ордери (форми № КО-2) або розрахунково-платіжні відомості.

Документальне оформлення заробітної плати має бути організовано таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню

робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати, з метою забезпечення об'єктивності та повноти і своєчасності розрахунків з персоналом з оплати праці.

В АТ «Полтавський турбомеханічний завод» використовуються для розрахунків з оплати праці: розрахунково–платіжна відомість, табель обліку використання робочого часу, відомість на виплату готівки, прибутковий касовий ордер, представлені у додатках И,К,Л,М,Н,П.

2.3 Синтетичний та аналітичний облік оплати праці

Аналітичний облік розрахунків з працівниками з оплати праці здійснюється у розрахунково-платіжних відомостях та на особових рахунках по кожній особі. Особовий рахунок відкривається у бухгалтерії при прийнятті працівника на роботуі містить ПІБ, посаду, професію, оклад, рік народження, виплати тощо.

Синтетичний облік формує інформацію про заробітну плату по підприємству в цілому. Його дані використовуються для включення витрат на оплату праці до собівартості продукції, складання звітності та проведення економічного аналізу.

При журнальній формі бухгалтерського обліку синтетичний облік здійснюють у журналі №5, де зазначають нараховану заробітну плату як у цілому по підприємству, так і в розрізі окремих об’єктів витрат. Крім того, у журналі №5 виділено окремий розділ для відображення дебетових оборотів за рахунками 47 «Забезпечення майбутніх витрат і платежів», 65 «Розрахунки за страхування», 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Підставою для їх відображення є розрахункова-платіжна відомість. Виплата заробітної плати знаходить своє відображення у журналі №1.

Для узагальнення інформації про розрахунки з працівниками з оплати праці в АТ «Полтавський турбомеханічний завод» призначено пасивний рахунок 661 «Розрахунки з оплати праці».

До нього відкриваються два субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітної плати»;
- 662 «Розрахунки з депонентами.

За кредитом субрахунку № 661 "Розрахунки за заробітною платою" відображається: - нарахована заробітна плата; допомога з тимчасової непрацездатності; премії, тощо.

За дебетом даного субрахунку відображаються виплачена заробітна платата утримання з неї.

За кредитом субрахунку № 662 "Розрахунки з депонентами" відображаються суми своєчасно не виданої заробітної плати, премій, допомоги працівникам підприємства.

За дебетом даного субрахунку відображаються видачі депонованих зарплат, тобто це готівка, яка була одержана суб'єктами господарювання для виплат, пов'язаних з оплатою праці, але вона не була виплачена у встановлений строк окремим фізичним особам.

Сума всіх нарахувань заробітної плати за всіма аналітичними рахунками буде дорівнювати кредитовому обороту синтетичного рахунку № 66 за звітний місяць, тобто сумі нарахованої заробітної плати по цеху, відділу, підприємства в цілому. В свою чергу, сума всіх утримань за аналітичними рахунками буде дорівнювати дебетовому обороту синтетичного рахунку №66.

Нарахування основної заробітної плати здійснюється на підставі штатного розпису, табеля обліку використання робочого часу, наказів, нарядів. Нарахування відпускних здійснюється на підставі наказів про надання відпустки.

Відпустка надається працівникам тривалістю не менше 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який рахується з дня укладання трудового договору.

Сума відпускних визначається в такому порядку:

– розраховується середня заробітна плата за один календарний день, виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки, таким чином:

Середня заробітна плата за один календарний день=Сумарний заробіток за останні 12 місяців / (365 – кількість святкових і неробочих днів в періоді відпустки, передбачених законодавством);

– встановлюється тривалість відпустки в календарних днях;

– одержаний середньо денний заробіток перемножується на кількість днів відпустки.

У разі хвороби працівника йому згідно із законодавством нараховується допомога на підставі листка з тимчасової непрацездатності. Право на одержання допомоги з тимчасової непрацездатності мають всі працівники підприємств. При захворюванні або травмі, не пов'язаній з нещасним випадком на виробництві перші 5 днів оплачує власник за рахунок коштів підприємства за основним місцем роботи. В інших випадках допомогу виплачують за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності з першого дня за весь період непрацездатності.

Розмір допомоги з тимчасової непрацездатності залежить від двох показників:

– середньої заробітної плати;

– стажу роботи.

Середня заробітна плата для виплати допомоги з тимчасової непрацездатності обчислюється із розрахунку виплат за 12 останніх календарних місяців, що передують події, з якою пов'язана ця виплата. Якщо працівник не відпрацював 12 місяців на підприємстві, то при розрахунку середньої заробітної плати беруть нарахування за фактично відпрацьований час. Середня зарплата застрахованої особи обчислюється, виходячи з нарахованої зарплати, що включає основну та додаткову зарплату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До обчислення середньої заробітної плати включаються виплати, з яких утримується податок на доходи з фізичних осіб.

Типові проведення з нарахування заробітної плати наведено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Типові проведення з нарахування заробітної плати

№	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1	2	3	4
1	Нарахована заробітна плата:		
1.1	Працівникам основного виробництва	23	661
1.2.	Працівникам допоміжних виробництв	23	661
1.3	Працівникам зайнятим обслуговуванням машин та обладнання	91	661
1.4.	Працівникам, зайнятим на загальновиробничих роботах цехів та інших підрозділів	91	661
1.5.	Адміністративно-управлінському персоналові	92	661
1.6.	Працівникам обслуговуючих виробництв і господарств	29	661
1.7.	Працівникам, зайнятим капітальним будівництвам	151	661
1.8.	Працівникам, зайнятим збутом готової продукції	93	661
2	Нараховані відпускні за рахунок резерву на оплату відпусток	471	661
3	Нарахована матеріальна допомого згідно із заяви працівника	949	661
4	Нарахована допомого з тимчасової непрацездатності:		
4.1.	За перші 5 днів тимчасової за рахунок підприємства	23,91,92,93	661
4.2.	За рахунок коштів Фонду соціального страхування	652	661

У Балансі (форма №1) АТ «Полтавський турбомеханічний завод» для відображення інформації про стан розрахунків підприємства за заробітною платою та єдиним соціальним внеском призначені такі рядки:

- рядок 1155 «Інша поточна дебіторська заборгованість»;

- рядок 1625 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками зі страхування»;

- рядок 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці».

У Звіті про фінансові результати (форма №2) інформація про заробітну плату міститься в розділі 3 «Елементи операційних витрат» - рядок 2505 «Витрат на оплату праці», рядок 2510 «Відрахування на соціальні заходи» і рядок 2520 «Інші операційні витрати.

2.4Проведення аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві

Аудит розрахунків із заробітної плати посідає центральне місце на підприємстві і включає перевірку нарахування, видачі всіх видів виплат, на які має право працівник, та утримань, передбачених законодавством.

Мета аудиту - встановлення відповідності обліку заробітної плати на підприємстві вимогам чинного законодавства України, виявлення наявних помилок або порушень законодавства, їх впливу на достовірність фінансової звітності та правильність ведення обліку розрахунків по заробітній платі.

Аудит розрахунків з працівниками з оплати праці виконує наступні завдання (рисунок 2.1).

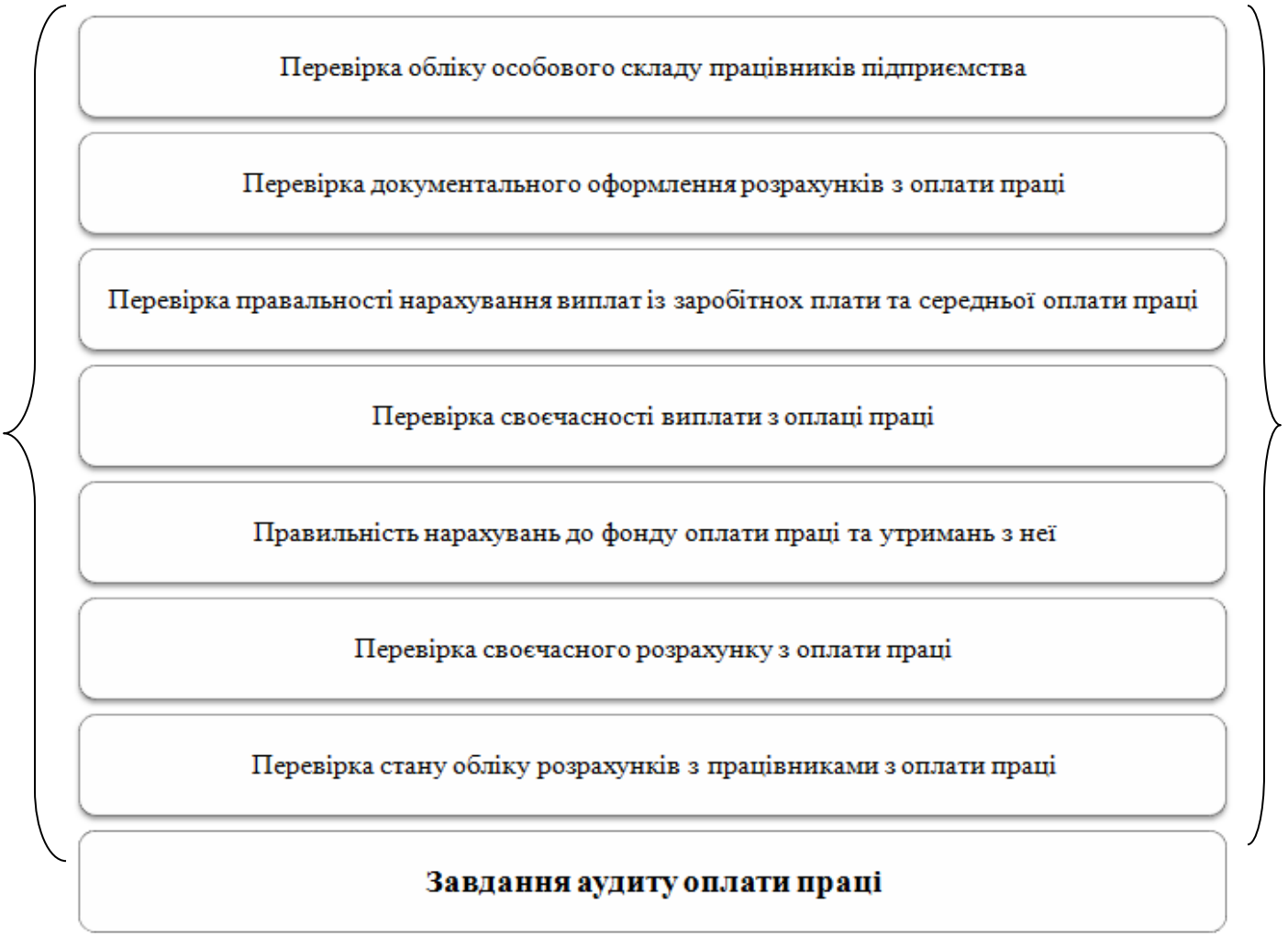

Рисунок 2.1 – Завдання аудиту розрахунків з оплати праці

Аудит на підприємстві АТ «Полтавський турбомеханічний завод» здійснюється відповідно до Закону України «Про аудиторську діяльність», Міжнародних стандартів аудиту та Кодексу етики професійних бухгалтерів.

На початку аудиту оплати праці аудитор повинен зібрати інформацію, яка слугуватиме аргументами – доказами при формуванні аудиторського звіту. Згідно з МСА 500 «Аудиторські докази», для цього застосовуються методи: інвентаризація, перерахунок відомостей, підтвердження, перевірка дотримання правил обліку окремих операцій, усне опитування, перевірка документів, дослідження, аналітичні процедури.

Аудиторські докази повинні бути достатніми для формулювання чітких висновків, на яких ґрунтується думка аудитора.

Стратегія проведення аудиту розробляється за нормами МСА 300 «Планування» і передбачає визначення обсягу, термінів, напрямів аудиту; розробку плану аудиту, який включає опис аудиторських процедур на рівні тверджень.

Аудит розрахунків з оплати праці відбувається за етапами, які представлені на рисунку 2.2.

На першому етапі аудитору необхідно ознайомитися з формою і системами оплати праці, які існують на підприємстві та встановити наявність внутрішнього положення про оплату праці та трудових угод. З'ясувати, які нормативні документи використовують на цій ділянці обліку. Це потрібно для детального вивчення та оцінки системи внутрішнього контролю та визначення сильних сторінз метою формування аудиторської вибірки. Після цього встановлюють правильність та відповідність нарахованої заробітної плати на підприємстві, порядок використання тарифних ставок, норм та розцінок, правильність оформлення трудових угод, оплата певних видів робіт, що не є основними, доплати за сумісництво тощо. Аудитор перевіряє всі доплати, премії та інші виплати, що включаються до фонду оплати праці, на повноту (відображення повного часу чи виробітку, часу перебування у відпустці тощо), законність (кількість днів відпустки, відсоток, що визначає суму лікарняних, тощо). Необхідно перевірити доцільність надання матеріальної допомоги та правильність оцінки товарно-матеріальних цінностей, що надаються працівникам при оплаті у негрошовій формі.

Після першого етапу аудитор переходить до другого, де перевіряє достовірність первинних документів з обліку праці та її оплати, їх відповідність нормативним вимогам. Цьому приділяється більше уваги, оскільки іноді виявляються неправильно заповнені реквізити, їх відсутність, відсутність відповідних підписів, виправлення в документах.

Крім того, аудитору потрібно встановити реальність виконаних робіт, використовуючи прийоми зустрічної перевірки документів з обліку праці та її оплати. Саме зустрічна звірка допомагає порівняти дані первинних бухгалтерських та інших документів суб'єкта господарювання з метою документального

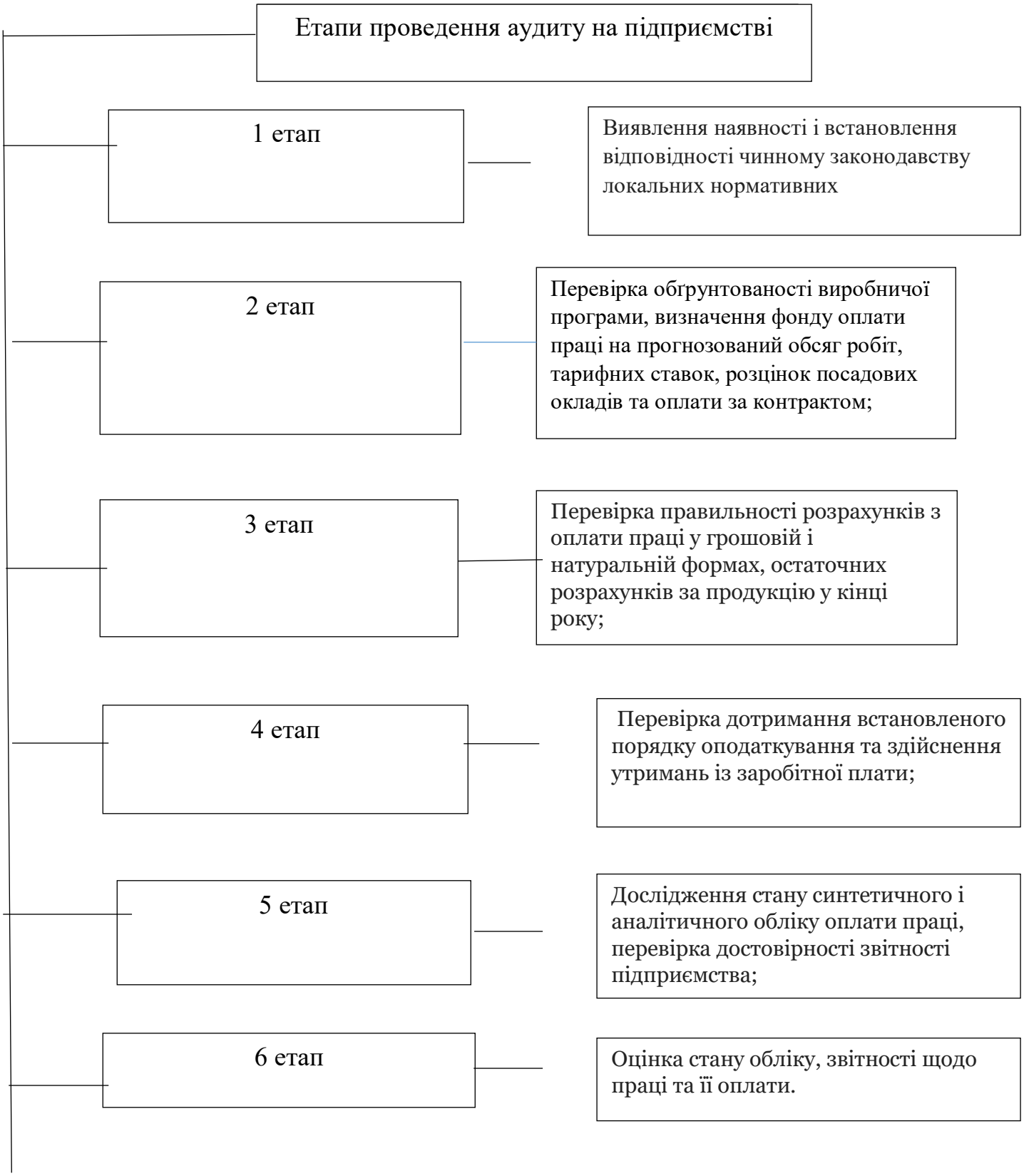

Рисунок 2.2 - Етапи проведення аудиту на підприємстві

підтвердження господарських відносин та виду, обсягу і якості операцій і розрахунків.

Особливу увагу приділяють документам, де ведуться розрахунки з оплати праці з працівниками, які прийняті на роботу за трудовою угодою. Потрібно встановити реальність таких трудових відносин чи вони не носять фіктивний характер.

Отже, аудитору потрібно встановити, за яку роботу і в якому обсязі була нарахована заробітна плата, якими документами підтверджується обсяг виконаних робіт.

Аудитору потрібно перевірити чи не включені до первинних документів з обліку праці особи, які не брали участь у виконанні даних робіт. Це порушення можливо виявити шляхом порівняння прізвищ працівників із списковим складом бригади, підрозділу, а також шляхом звіряння підписів у трудовій книжці, заяві про приймання на роботу та платіжних документах.

На третьому етапі, де розглядається правильність визначення обсягів виконаних робіт, порівнюються обсяги робіт, що вказані в первинних документах з обліку праці та її оплати, з аналогічними показниками технологічних карт, довідками норм виробітку. В свою чергу, ця перевірка здійснюється вибірковим методом. Тобто цей метод передбачає застосування аудиторських процедур менше, ніж до 100% масивів інформації, які дають змогу аудитору отримати аудиторські докази і при оцінці окремих вибраних даних, поширити дієвість цих доказів на всю сукупність даних. Але якщо при перевірці документів виявлено порушення, вони мають бути перевіренні повністю.

Насамперед, ретельній перевірці підлягають Положення про оплату праці, норми виробітку, документи про оприбуткування готової продукції та також її транспортування й переробку.

Якщо при перевірці, знайшли недостовірну інформацію, здійснюється ряд процедур, таких як: опитування відповідальних осіб; взаємна перевірка

господарських операцій; контрольний обмір виконаних робіт; контрольне зважування.

Також ретельно потрібно перевіряти розрахунки з працівниками, які працюють за встановленим окладом. При цьому звертається увага на визначення відпрацьованого працівниками часу і розцінки за одиницю часу, встановлюється відповідність фактично одержаних сум окладу згідно із штатним розписом сумам, що належать до сплати.

Особливу увагу аудитор повинен приділити додатковій оплаті праці. Тут перевіряються правомірність виплат відповідно до чинного законодавства і Положення про оплату праці підприємства, правильність нарахування виплат та віднесення їх на відповідні рахунки бухгалтерського обліку, а саме по кредиту 661.

Після цього аудитор переходить до четвертого етапу перевірки, а саме з'ясовується правильність визначення податку з доходів фізичних осіб. Аудитор повинен перевірити обґрунтованість надання податкової соціальної пільги, правильність проведення розрахунків. Також аудитор встановлює повноту й правильність проведених по закінченню року перерахунків податку з доходів фізичних осіб і відповідних до нарахувань або утримань, повноту та своєчасність перерахувань до бюджету нарахованих сум даного податку по закінченні кожного місяця.

Окрім утримання прибуткового податку, із заробітної плати можуть бути і інші види утримань, аудитор повинен встановити їх законність і правильність.

На завершення аудитор переходить до перевірки вказаної в облікових регістрів кореспонденції рахунків. В першу чергу, це стосується правильності визначення рахунків витрат, на які відноситься заробітна плата.

Аудит розрахунків з оплати праці полягає також у встановленні відповідності даних аналітичного обліку синтетичному обліку по рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці». Необхідно визначити відповідність підсумків розрахунково-платіжних відомостей, кожен рядок якої відповідає окремому працівнику, сумам оборотів і сальдо за рахунком 66 «Розрахунки з оплати праці», де за кредитом відображають

нарахування заробітної плати, а за дебетом - утримання із заробітної плати або її виплату.

Далі аудитор перевіряє відповідність сальдо за рахунку 66 даними регістрів синтетичного обліку, головної книги та форми 1 «Баланс» підприємства. Також вибірково перевіряє правильність перенесення залишків на початок місяця. Для того, що б виявити помилки, необхідно зіставити окремо залишки за дебетом та кредитом рахунків окремо на початок та на кінець звітного періоду.

На шостому етапі, який є заключним, систематизується одержана в ході перевірки інформація та аналізуються виявлені помилки й порушення, визначається їх вплив на достовірність показників фінансової, податкової та статистичної звітності.

Оформлення результатів аудиту розрахунків підприємства з оплати праці передбачає виділення таких етапів: узагальнення результатів аудиторської перевірки; складання Звіту незалежного аудиту та передача його замовнику (рисунок 2.3).

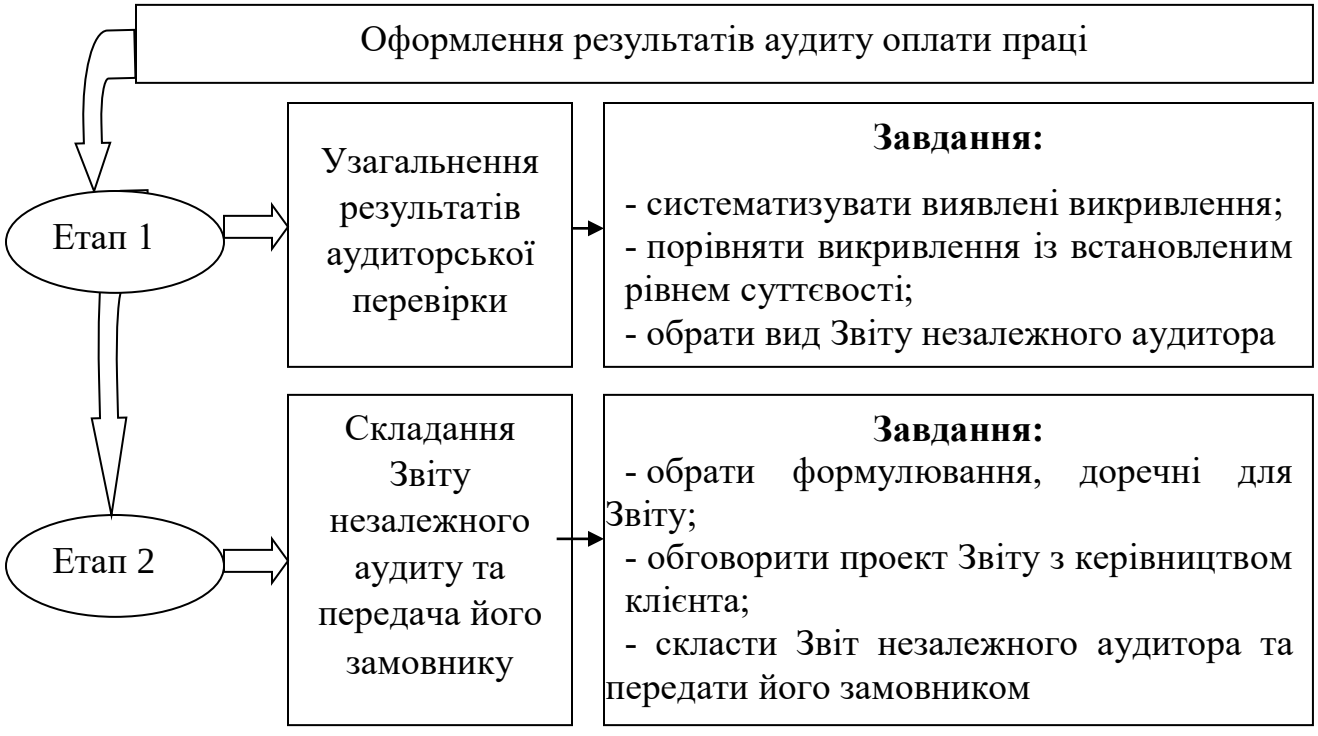

Рисунок 2.3 – Складові етапу оформлення результатів аудиту розрахунків підприємства з оплати праці

Як свідчить рисунок 2.3, першим етапом оформлення результатів аудиту розрахунків підприємства з оплати праці є узагальнення та групування виявлених викривлень. При цьому аудитором складаються накопичувальні відомості порушень, аналітичні таблиці, графіки. Після узагальнення та групування виявлених порушень аудитор складає звіт незалежного аудитора, в якому висловлюється думка щодо достовірності та повноти відображення в обліку та звітності інформації про розрахунки з працівниками з оплати праці. Спочатку розробляється проект звіту, погоджується із замовником, потім на нараді аудитор доповідає про результати перевірки, після чого складається у письмовому вигляді Звіт незалежного аудитора, підписується і передається замовнику.

У Звіті незалежного аудитора в залежності від виявлених помилок аудитор може висловити позитивну думку, або думку відмінну від позитивної. В такому випадку звіт вважатиметься модифікованим. В залежності від серйозності виявлених викривлень модифікована думка може бути таких видів: думка із застереженням; негативна думка; відмова від висловлення думки (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2

Види модифікованих звітів незалежного аудитора

Характер питання, яке призводить до модифікації	Судження щодо впливу на фінансову звітність	
	Суттєвий, не всеохоплюючий	Суттєвий та всеохоплюючий
Фінансова звітність містить суттєві викривлення щодо об’єкту аудиту	Думка із застереженням	Негативна думка
Неможливість отримати прийнятні аудиторські докази в достатньому обсязі	Думка із застереженням	Відмова від висловлення думки

Відповідно до МСА [39] немодифікований Звіт незалежного аудитора повинен включати такі розділи:

1. Думка – тут аудитор повинен чітко висловити думку щодо достовірності відображена в обліку та звітності інформації про розрахунки з оплати праці.

2. Основа для думки – де аудитор наголошує на незалежності по відношенню до АТ «Полтавський турбомеханічний завод», а також зазначає, що отримані аудиторські докази є достатніми та прийнятними для використання їх як основи для висловлення думки аудитора.

3. Відповідальність за елемент фінансової звітності – зазначається, що відповідальність за ведення обліку оплати праці та відображення даних у фінансовій звітності покладається на управлінських персонал АТ «Полтавський турбомеханічний завод».

4. Відповідальність аудитора – стверджується, що аудитор несе відповідальність за виявлення лише суттєвих викривлень, які можуть бути наслідком шахрайства або помилки, і вона включає: ідентифікацію й оцінку ризиків суттєвого викривлення; вибір та проведення аудиторських процедур для отримання аудиторських доказів; оцінювання прийнятності облікової політики та обґрунтованості облікових оцінок, зроблених управлінським персоналом щодо розрахунків з працівниками з оплати праці.

У Звіті незалежного аудитора про перевірку розрахунків з оплати праці АТ «Полтавський турбомеханічний завод» зазначено, не виявлено суттєвих викривлень, був наданий позитивний звіт незалежного аудитора.

РОЗДІЛ 3 ОПОДАТКУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

3.1 Оподаткування оплати праці як елемент податкової системи

Побудова системи оподаткування доходів фізичних осіб має важливе значення, адже вона є однією із найбільш пріоритетних і впливових для наповнення бюджету країни, а група платників податку на доходи фізичних осіб (прибуткового податку) є найбільш чисельною. Податок на доходи фізичних осіб виступає ефективним фіскальним важелем для різних податкових систем, а метою його здійснення є забезпечення бюджетних надходжень та створення рівно напруженого податкового тиску на основі прямого визначення доходів платника податків.

Виокремлюють декілька типів систем оподаткування доходів фізичних осіб, які функціонують у різних країнах світу (рисунок 3.1). Кожна країна формує індивідуальну систему оподаткування доходів населення з визначеними об’єктом і базою оподаткування, системою податкових пільг та ставок.

Порівнюючи податкову систему України та європейських країн, можна відзначити, що принципової різниці у них немає. Але, на думку вчених, основним критерієм успіху податкової системи європейських країн на противагу Україні є принцип прозорості та простоти її адміністрування. Українська податкова система дуже складна в управлінні, що спричинює передумови для корупції та зловживань.

Особливість європейської системи оподаткування полягає в тому, що її утворюють на основі прогресивної шкали. Проте, є європейські країни, що мають однаковий розмір ставки податку незалежно від доходу, –; Болгарія (10%); Латвія (25%); Литва (15%); Естонія (20%). Спільні та відмінні риси сплати податку на доходи фізичних осіб в Україні та в країнах ЄС наведено в додатку [Р].

Нарахування і сплата податку на доходи фізичних осіб як в Україні, так в країнах ЄС, пов’язані з виникненням певних проблем, що здійснюють вплив на соціально-економічний розвиток країн (додаток С).

ТИПИ СИСТЕМ ОПОДАТКУВАННЯ ДОХОДІВ ФІЗИЧНИХ ОСІБ

Подвійний прибутковий податок- пропорційний податок накладається на весь чистий дохід(інвестиційні доходи; заробітну плату;пенсії) одночасно із застосуваннямпрогресивного податку на валовий трудовий дохід і пенсійні доходи. Це означає, що трудові доходиоподатковуються за вищимиставками, ніж доходи інвестиційні, а величина податковихвідрахувань не залежить відсуми валового доходу. Оподаткування капіталу за нижчими ставкамизастосовується, переважно, для запобіганняекспорту	**Комплексна система оподаткування -** оподаткуванню підлягають всі або майже всі грошові доходи платника за мінусом відрахувань (чистий дохід, до якого застосовуються однакові ставки або шкала ставок). Така система передбачає, що трудові та інвестиційні доходи оподатковуються за однаковими ставками (як правило, це прогресивний прибутковий податок), а роль податкових вирахувань зростає разом із зростанням валового доходу. Також цією системою визначається чітке і послідовне дотриманням критеріїв горизонтального і вертикальногооподаткування	**Плоский прибутковий податок –** пропорційний податок застосовується до всіх джерел доходу. Це означає, що трудові та інвестиційні доходи оподатковуються за однією ставкою, а податкові відрахування не залежать від суми валового доходу.

Рисунок 3.1 – Типи систем оподаткування податком на доходи фізичних осіб

Для їх вирішення в Україні доцільно:

1. Розширити базу оподаткування податком на доходи фізичних осіб.

2. Запроваджувати прогресивну шкалу оподаткування доходів.

3. Вдосконалити пільгову політику.

4. Впровадити засоби з підвищення ефективності податкового контролю

5. Нарощувати податкові надходження до бюджету шляхом зростання залучення таких резервів, як доходів фізичних осіб, створення робочих місць

6. Застосувати комбінації щодо використання податку на доходи фізичних осіб.

7. Відмовитися від лише фіскального підходу до збільшення надходження до бюджету України.

8. Отже, розглянувши переваги системи сплати податків з доходів фізичних осіб країн ЄС та порівнявши їх із сучасною системою оподаткування в Україні, варто відзначити, що прозорість та відкритість – основні правила податкової системи. В Україні саме подальше удосконалення механізмів адміністрування податку на доходи фізичних осіб може підсилити його роль в формуванні бюджетної системи.

9. Відмовитися від лише фіскального підходу до збільшення надходження до бюджету України. Основною метою вдосконалення податку на доходи фізичних осіб має бути підвищення рівня суспільного добробуту, що діє на користь самих платників податків. А це сприятиме підвищенню рівня податкової культури.

Отже, розглянувши переваги системи сплати податків з доходів фізичних осіб країн ЄС та порівнявши їх із сучасною системою оподаткування в Україні, варто відзначити, що прозорість та відкритість – основні правила податкової системи. В Україні саме подальше удосконалення механізмів адміністрування податку на доходи фізичних осіб може підсилити його роль в формуванні бюджетної системи.

3.2 Порядок оподаткування оплати праці

Заробітна плата, що нарахована працівнику, підлягає оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб.

Основні елементи податку на доходи фізичних осіб представлені на рисунку 3.2.

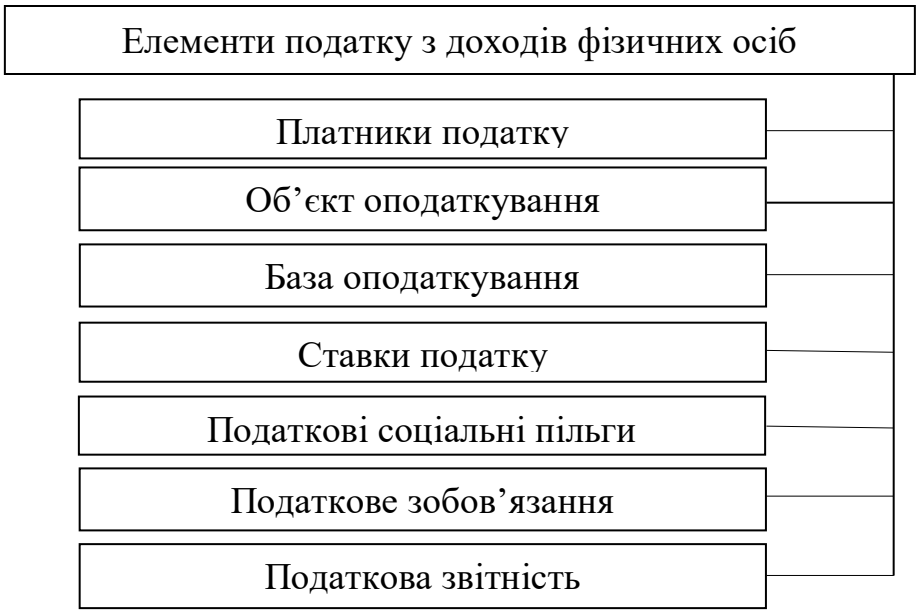

Рисунок 3.2– Елементи податку на доходи фізичних осіб

Платниками податку є:

− фізична особа – резидент, яка отримує доходи як з джерела їх походження в Україні, так і іноземні доходи;

− фізична особа – нерезидент, яка отримує доходи з джерела їх походження в Україні;

− податковий агент.

Податковим агентом з податку на доходи фізичних осіб може бути юридична особа, самозайнята особа, представництво нерезидента–юридичної особи, які зобов'язані нараховувати, утримувати та сплачувати податок, від імені та за рахунок фізичної особи [65].

Доходи, відповідно до Податкового кодексу України,– це загальна сума доходу платника податку від усіх видів діяльності, отриманого (нарахованого) протягом звітного періоду в грошовій, матеріальній або нематеріальній формах як на території України, її континентальному шельфі у виключній (морській) економічній зоні, так і за їх межами[2].Для фізичних осіб, що працюють на підприємстві основним доходом є заробітна плата. З метою оподаткування застосовують поняття оподатковуваного доходу. Склад доходів фізичних осіб, що оподатковуються податком на доходи фізичних осіб, наведено на рисунку 3.3.

Базою оподаткування є чистий річний оподатковуваний дохід - різниця між загальним оподатковуваним доходом (виручка у грошовій та не грошовій формі) і документально підтвердженими витратами, пов'язаними з господарською діяльністю, для фізичної особи – підприємця.

Загальний оподатковуваний дохід складається:

- з доходів, які остаточно оподатковуються під час їх нарахування (виплати, надання),
- доходів, які оподатковуються у складі загального річного оподатковуваного доходу,
- доходів, які оподатковуються за іншими правилами.

Загальний місячний оподатковуваний дохід складається із суми оподатковуваних доходів, нарахованих (виплачених, наданих) протягом такого звітного податкового місяця. Загальний річний оподатковуваний дохід дорівнює сумі загальних місячних оподатковуваних доходів, іноземних доходів, доходів, отриманих фізичною особою–підприємцем від провадження господарської діяльності, та доходів, отриманих фізичною особою, яка провадить незалежну професійну діяльність [35].

До загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку не включаються доходи наведені у додатку Т.

База оподаткування доходів у формі заробітної плати визначається як нарахована заробітна плата, зменшена на суму податкової соціальної пільги за її

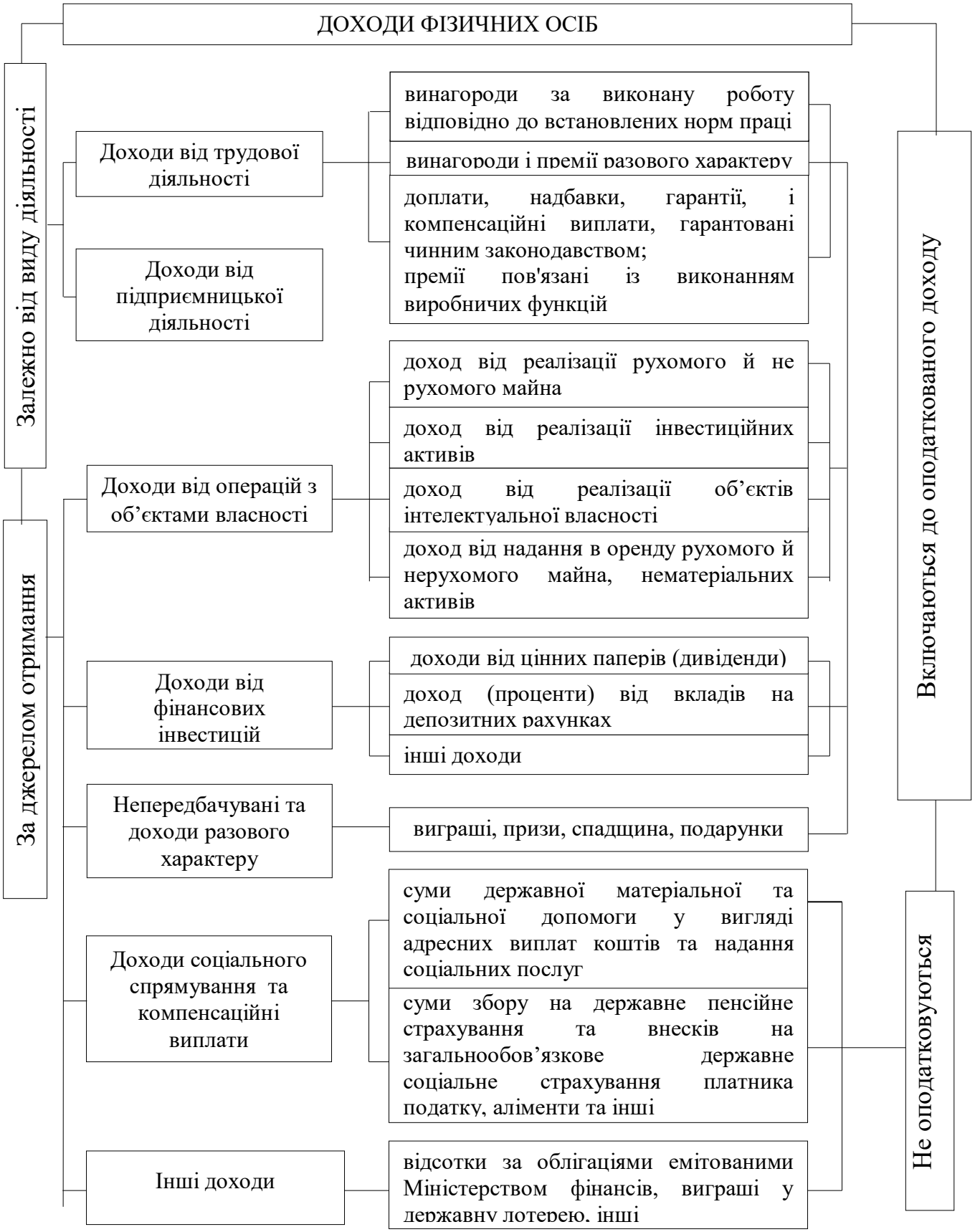

Рисунок 3.3 – Склад доходів фізичних осіб, що оподатковуються податком на доходи фізичних осіб

наявності. Право на податкову соціальну пільгу мають категорії платників податку наведені в додатку .

Податкова соціальна пільга – сума, на яку платник податку має право зменшити загальний місячний оподатковуваний дохід у вигляді заробітної плати [22].Податкова соціальна пільга застосовується тільки за одним місцем нарахування (виплати), для цього працівник подає роботодавцю заяву про обрання такого місця. Податкова соціальна пільга починає застосовуватися з дня отримання заяв. Податкова соціальна пільга не може бути застосована до доходів наведених на рисунку 3.4.

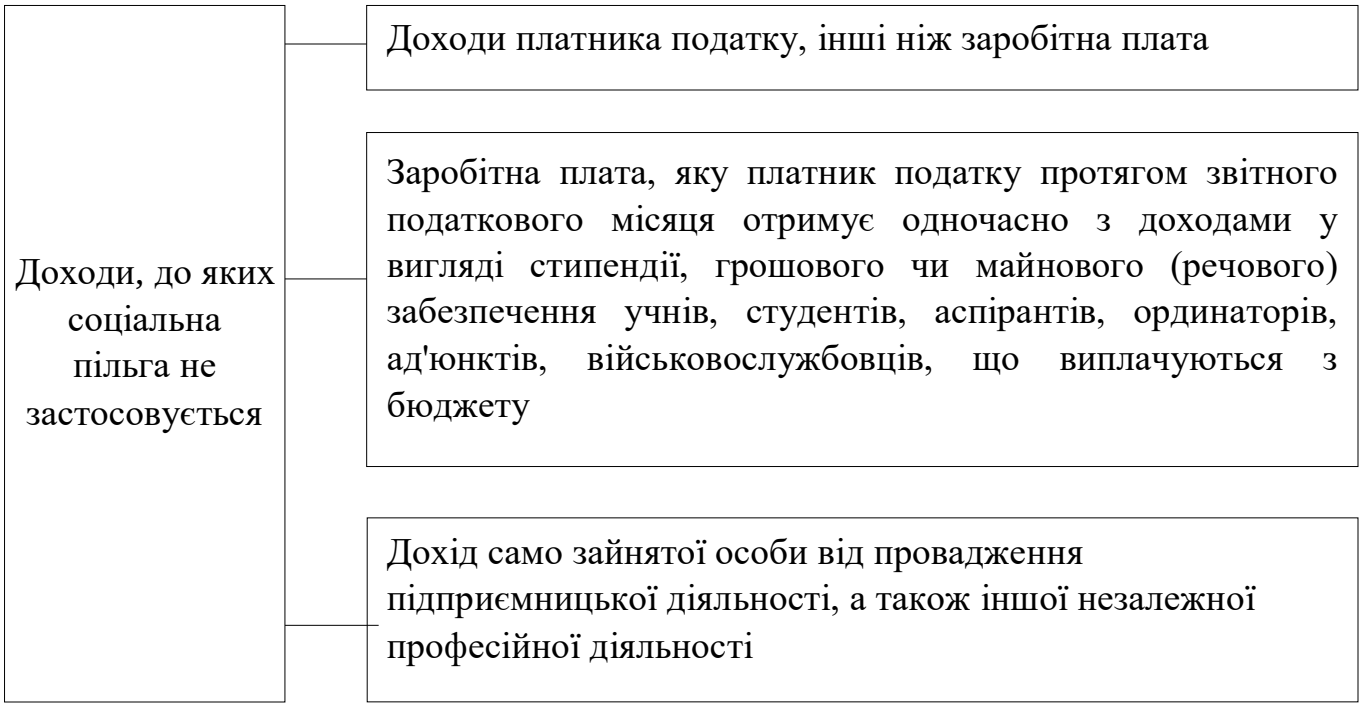

Рисунок 3.4 – Доходи, до яких соціальна пільга не застосовується

Податкова соціальна пільга застосовується до доходу, якщо його розмір не перевищує розміру місячного прожиткового мінімуму працездатної особи, встановленого на 1 січня звітного року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень. Базовий розмір податкової соціальної пільги у 2023 році 50%. Оскільки розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи станом на 1

січня 2023 року дорівнює 2684 грн, гранична межа для застосування податкової соціальної пільги у 2023 році становитиме: 2684*1,4=3760 грн.

Розмір мінімальної заробітної плати з 1 січня 2023 року становить 6700 грн. Меншу за цю величину заробітну плату працівникові за виконану місячну норму праці нараховувати за законодавством не можна. Таким чином, податкова соціальна пільги не застосовується до доходів переважної більшості працівників, бо розмір їх заробітної плати вище за 6700 грн та за 3760 грн.

Розмір загальної податкової соціальної пільги на 2023 рік сягає 50% розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (у розрахунку на місяць), установленого законом на 1 січня 2023 року: 2684грн х 50% =1342 грн. Отже, загальною податковою соціальною пільгою зможуть скористатися лише ті, що працюють на умовах неповного робочого часу.

Ставки податку за видами доходів наведено у додатку У.

Працівник має право на податкову знижку, до якої включаються фактично здійснені витрати, підтверджені відповідними документами, перелік яких наведено в додатку Ф. Загальна сума податкової знижки не може перевищувати суми річного загального оподатковуваного доходу, нарахованого як заробітна плата, зменшена на суму податкової соціальної пільги за її наявності.

Порядок сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету наведено в додатку Х. Податок, утриманий із доходів фізичних осіб, сплачується податковим агентом [15].

Військовий збір стягується з доходів фізичних осіб-резидентів та нерезидентів, які отримують доходи з джерел походження України [5]. Платником збору є ті особи, які є платниками податку на доходи фізичних осіб. Об’єктом оподаткування є дохід у вигляді:

- заробітної плати;
- заохочувальних та компенсаційних виплат;
- виграш у лотереях;
- виграш гравця від азартних ігор тощо.

Крім зазначених обов’язкових утримань, працівники можуть сплачувати:

- профспілкові внески у розмірі 1% від нарахованої заробітної плати;

- аліменти за рішенням суду (як правило: у розмірі 25% на одну дитину, 33% на дві дитини, 50% на три і більше дітей від суми, що залишається після утримання податку на доходи фізичних осіб);

Невикористані підзвітні суми, квартирну плату за згодою з працівником, суми невідшкодованих завданих збитків, відсотки за кредити і позики утримуються за відповідними заявами чи розпорядчими документами у розмірах, визначених в них.

Крім утримань із заробітної плати, підприємства здійснюють нарахування на заробітну плату єдиного соціального внеску, що включаються до складу витрат.

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування збирається в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на обов'язковій основі з метою захисту прав застрахованих осіб у випадках, передбачених законодавством, за ставками, що представлені в додатку Ч. Право на соціальне страхування мають застраховані громадяни України, іноземці та особи без громадянства та члени сім'ї, які проживають в Україні.

Страхові фонди зобов’язуються надавати матеріальну підтримку при настанні страхових випадків. Особи, які підлягають страхуванню, отримують довідку про загальнообов’язкове державне страхування та документ суворої звітності.

Об’єктом соціального страхування є страховий випадок, при настанні якого особа має прово на отримання матеріальної допомоги.

З 1 січня 2023 року розмір мінімального страхового єдиного соціального внеску становить 6700 х 22% =1474 грн. Максимальна база нарахування єдиного соціального внеску дорівнює 15 розмірам мінімальної заробітної плати – 100500 грн (з 01.01.2023 р.). Тож максимальний страховий внесок у 2023 році - 100500х22/100= 22110 грн.

АТ «Полтавський турбомеханічний завод» згідно статуту самостійно розробляє штатний розпис, встановлює форми і системи оплати праці, її розміри та визначає інші види доходів працівників. Праця окремих працівників може здійснюватися як

на основі штатних посад, так і за сумісництвом. В необхідних випадках для виконання окремих робіт та послуг підприємство має право наймати фахівців на основі індивідуальних договорів, в тому числі договорів підряду, доручення, трудових угод, контрактів і інших форм угод, передбачених законодавством України, з оплатою праці на договірній основі. Штатні працівники товариства підлягають соціальному страхуванню та соціальному забезпеченню у порядку і на умовах згідно діючого законодавства України.

3.3 Звітність з оподаткування оплати праці на підприємстві

Для звітності з податку на доходи фізичних осіб оформляється Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) і сум утриманого з них податку.

Згідно Податкового кодексу [5] податкові агенти зобов'язані подавати до податкової служби податковий розрахунок за формою 1ДФ. Бланк податкового розрахунку за формою 1ДФ затверджено відповідним наказом ДПАУ [5].

Податковий розрахунок подається за кожний квартал протягом 40 календарних днів, наступних за останнім днем звітного кварталу.

Якщо після подачі податкового розрахунку вносяться виправлення підприємством до нього до закінчення строку подання податкового розрахунку штрафи не застосовуються.

Податковий розрахунок подається незалежно від виплати підприємством заробітної плати протягом звітного періоду.

Податковий розрахунок може бути наданий в електронній формі. Реквізити, які є обов'язковими при заповненні податкового розрахунку наведені у таблиці 3.1.

Податковий розрахунок складається у двох примірниках. Один примірник подається до органу Державної податкової служби, інший – з підписом особи, відповідальної за приймання розрахунку повертається на підприємство.

Таблиця 3.1

Реквізити, що є обов'язковими при заповненні податкового розрахунку

№ п. п.	Обов'язкові реквізити податкового розрахунку
1	2
1	Номер сторінки податкового розрахунку
2	Відмітка клітинки «Звітний», «Звітний новий» чи «Уточнюючий» залежно від того, який податковий розрахунок подається
3	Номер порції.
4	Податковий номер юридичної особи – податкового агента, податковий номер або серія та номер паспорта фізичної особи – податкового агента
5	Відмітка клітинки «Юридична особа» або «Самозайнята фізична особа»
6	Проставляється найбільша з місячних за звітний період (на перше число місяця) облікова кількість штатних працівників облікового складу юридичної особи чи самозайнятої фізичної особи
7	Кількість працівників за цивільно-правовими договорами у звітному періоді
8	Найменування юридичної особи або прізвище, ім'я та по батькові самозайнятої фізичної особи, податкова адреса юридичної особи чи самозайнятої фізичної особи , що подає податковий розрахунок
9	Податковий номер органу Державної фіскальної служби, куди подається розрахунок
10	Найменування органу Державної фіскальної служби, куди подається податковий розрахунок
11	Порядковий номер звітного кварталу і рік.

РОЗДІЛ 4 АНАЛІЗ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

4.1 Мета, завдання, етапи аналізу фонду оплати праці на підприємстві

Метою аналізу оплати праці на підприємстві є систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати, трудових ресурсів, виявлення можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції.

Головним джерелом інформації для проведення аналізу є статистична і бухгалтерська звітність, зокрема Звіт з праці (форма №1–ПВ), який у АТ «Полтавський турбомеханічний завод» подається кожного місяця. В якості додаткових джерел інформації можуть використовуватися дані оперативного, бухгалтерського обліку, первинна облікова документація, штатний розклад, положення з оплати праці і колективний договір підприємства, індивідуальні трудові угоди, а також положення про преміювання за окремими напрямами діяльності підприємства, розрахункові відомості з преміювання, надання матеріальної допомоги, одноразових винагород тощо.

До основних завдань аналізу оплати праці відносяться:

– перевірка ступеня обґрунтованості застосовуваних форм і систем оплати праці;

– визначення розмірів і динаміки середньої заробітної плати окремих категорій і професій працівників;

– виявлення відхилень в чисельності працівників і в середній заробітній платі на витрату фонду зарплати;

– вивчення ефективності застосовуваних систем преміювання;

– дослідження темпів росту заробітної плати, їх співвідношення з темпами продуктивності праці;

– забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці в порівнянні з підвищенням його оплати;

– виявлення резервів для підвищення ефективності використання фонду заробітної плати [35].

Аналіз використання фонду заробітної плати включає:

- визначення економії або перевитрат фонду оплати праці в цілому і за окремими категоріями працівників;
- вивчення структури фонду плати праці різних категорій працівників;
- аналіз середньої заробітної плати в динаміці;
- аналіз продуктивності праці.

Методика аналізу являє собою сукупність аналітичних методів і правил вивчення економічних явищ і процесів господарської діяльності. Методи аналізу обираються в залежності від джерел. У набір методів входять: анкетування, контент-аналіз, експертне опитування, аналіз статистичних даних і документів про діяльність підприємств і т.п.

За допомогою методу анкетування можна з'ясувати як працює працівники. Наприклад, рекрутингові компанії збирають певну кількість анкет по фахівцям, що працюють в конкретній галузі, отримуючи з них потрібну інформацію. У деяких компаніях це єдиний метод для вивчення даного питання.

Наступний метод - експертне опитування за методом «Дельфі», дозволяє отримати інформацію від групи експертів. Ставлячи одне і те ж питання різним експертам, можна отримати сумарну оцінку з потрібних нам показникам. Це найменш трудомісткий метод, при цьому - найбільш точний. Якщо експерти підібрані правильно, вони дають нам найбільш повну і точну інформацію.

Застосовуючи метод маркетингової розвідки підприємства, не порушуючи законодавство, можна отримати максимальний доступ до джерел інформації, які, на перший погляд, здаються закритими: документів по системі оплати праці на підприємстві, звітів про фінансово-господарської діяльності, внутрішніх документами (базі даних співробітників підприємства з зазначенням реальних ставок).

Аналіз ефективності оплати праці проводиться поетапно. Основним при цьому є збір, обробка та систематизація звітних даних, аналіз зібраного матеріалу, прийняття рішень і заходів впливу на роботу підприємства і підвищення ефективності використання фонду заробітної плати на підставі отриманих результатів аналізу. Для проведення аналізу застосовуються такі методи, як укрупнений метод, детальний розрахунок, нормативний метод, формування фонду оплати «по залишку», планування фонду оплати тощо.

На першому етапі аналізується загальний обсяг і динаміка оплати праці, а саме оцінюється загальний обсяг фонду оплати праці та аналізуються абсолютне і відносне відхилення його розміру порівняно з попередніми періодами.

Абсолютне відхилення розраховується як різниця між фактично використаними коштами на оплату праці та базовим фондом оплати праці в цілому по підприємству, виробничим підрозділам і категоріям працівників:

$$\Delta ФОПавс = ФОП_1 – ФОП_0 \qquad (4.1)$$

де ФОП – фонд оплати праці.

Відносне відхилення розраховується як різниця між фактично нарахованою сумою зарплати і базовим фондом, скоригованими на індекс обсягу виробництва продукції. При цьому, слід мати на увазі, що коректується тільки змінна частина фонду оплати праці, яка змінюється пропорційно обсягу виробництва продукції. Це заробітна плата робітників за відрядними розцінками, премії робітникам і управлінському персоналу за виробничі результати і сума відпускних, відповідно до частки перемінної зарплати.

Постійна частина оплати праці не змінюється при збільшенні або спаді обсягу виробництва (зарплата робітників за тарифними ставками, зарплата службовців по окладам, всі види доплат, оплата праці працівників будівельних бригад, соціальної сфери і відповідна їм сума відпускних).

$$\Delta ФОПВІД = ФОПф – (ФОППер.пл. х Кпп + ФОППост.пл) \quad (4.2)$$

де ФОП – фонд оплати праці;

Кпп – коефіцієнт підвищення продуктивності праці.

На наступному етапі проводиться аналіз складу виплат із стимулювання персоналу, тобто визначаються обсяги і питома вага в складі загального обсягу фонду оплати праці основної та додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Також оцінюються зміни, які відбулися протягом аналізованого періоду і аналізується співвідношення між окремими напрямками стимулювання.

Потім проводиться аналіз рівня та динаміки середньої заробітної плати. На цьому етапі обчислюється рівень середньої заробітної плати в цілому по підприємству і за окремими категоріями персоналу, визначаються зміни, які відбуваються в значеннях цих показників порівняно з попередніми періодами. Також, в процесі аналізу визначається реальна заробітна плата і аналізується динаміка її зміни.

На наступному етапі аналізуються чинники, що зумовили зміну обсягу фонду заробітної плати. На цьому етапі результати аналізу динаміки фонду оплати праці слід доповнити кількісною оцінкою виявлених основних чинників, що призвели до зміни його розміру.

Важливим етапом при проведенні аналізу є аналіз ефективності стимулювання персоналу на підприємстві. Тут слід оцінити співвідношення між обсягом витрат на оплату праці та наслідками трудових зусиль персоналу. Для оцінки ефективності стимулювання персоналу слід визначати і порівнювати в динаміці значення таких аналітичних показників як коефіцієнти співвідношень між темпами зростання продуктивності праці та рівня середньої заробітної плати, темпами зростання фонду оплати праці і доходів підприємства, темпами зростання фонду оплати праці і прибутку підприємства, темпами зростання фонду оплати праці та ринковою вартістю підприємства.

На останньому етапі проводиться аналіз фінансових можливостей підприємства з формування фонду оплати праці [54].

Аналіз оплати праці працівників є складною системою, що включає безліч елементів, які знаходяться між собою у взаємозв'язку і схильні до впливу великого числа внутрішніх і зовнішніх факторів, він дозволяє виявити резерви для створення необхідних ресурсів зростання і вдосконалення оплати праці, запровадження прогресивних форм оплати праці співробітників.

4.2 Аналіз динаміки, складу та структури персоналу та фонду оплати праці АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки

Аналіз фонду оплати праці доцільно розпочати з аналізу трудових ресурсів підприємства. Перш за все, потрібно оцінити трудовий потенціал підприємства і зміни, які відбулися за період , що аналізується.

Якісна структура трудового потенціалу підприємства визначається за такими ознаками, як стать, вік, стаж роботи на підприємстві, освіта, кваліфікація тощо.

Аналіз якісного складу персоналу за статтю АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки наведено в таблиці 4.1.

Як свідчать дані таблиці 4.1, у складі АТ «Полтавский турбомеханічний завод» у 2020-2022 роках переважну частину персоналу складали чоловіки (70-75%), це, певною мірою, обумовлено важкими виробничими умовами підприємства. Варто відзначити, що частка чоловіків у складі персоналу АТ «Полтавський турбомеханічний завод», в періоді, що аналізується, з року в рік зростала (рисунок 4.1).

В той же час загальна чисельність працівників підприємства за 2020-2022 роки зменшилась на 51 особу, або на 22,3 %, причиною цього стали зміни умов діяльності підприємства у зв’язку з пандемією та війною (рисунок 4.2).

Таблиця 4.1

Аналіз якісного складу персоналу АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки за статтю

Категорії персоналу	2020		2021		2022		Відхилення 2021 року до 2020 року		Відхилення 2022 року до 2021 року	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	абсолютне	темп зростання	абсолютне	темп зростання
Кількість чоловіків	295	70,74	294,	75,19	285	77,87	-1	99,66	-9	96,94
Кількість жінок	122	29,26	97	24,81	81	22,13	-25	79,51	-16	83,51
Разом	417	100,00	391	100,00	366	100,00	-26	93,76	-25	93,61

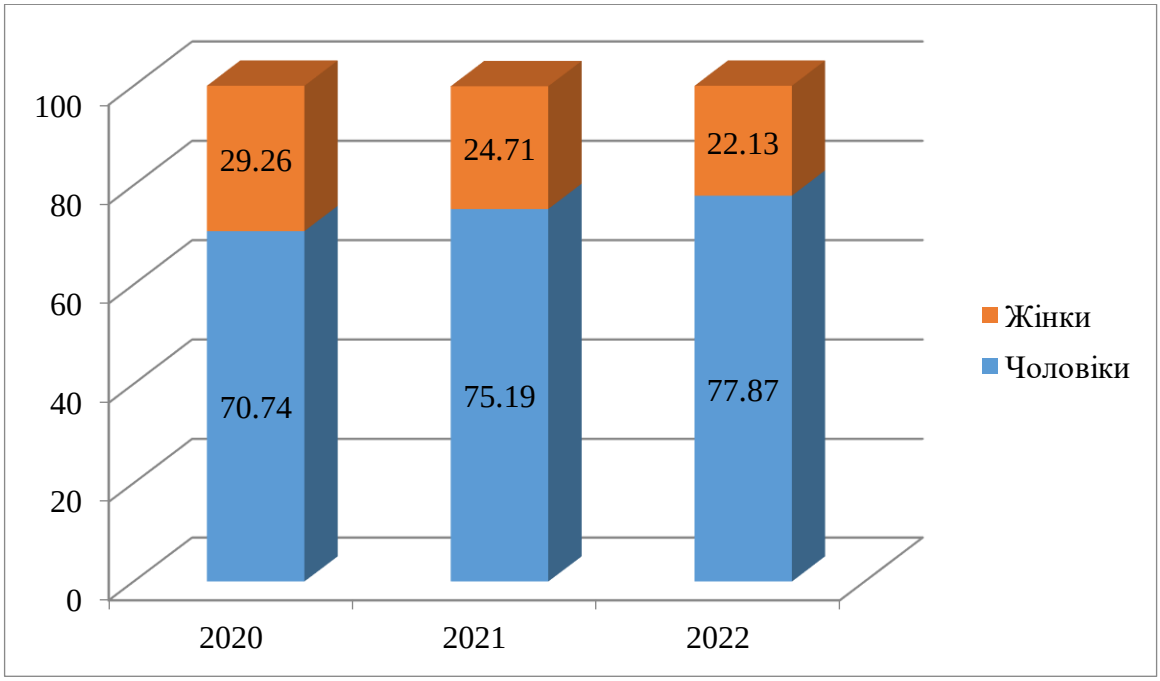

Рисунок 4.1 – Структура персоналу АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки за статтю, %

Рівень інтенсивності руху працівників характеризують коефіцієнти: обороту з прийому, вибуття, загального обороту, заміщення. Коефіцієнти стабільності і постійності характеризують ту частину працівників, що працюють на підприємстві

певний період часу і характеризують сталість кадрів.

Коефіцієнт обороту з прийому визначається відношенням кількості працівників, прийнятих у періоді, до середньооблікової чисельності працюючих.

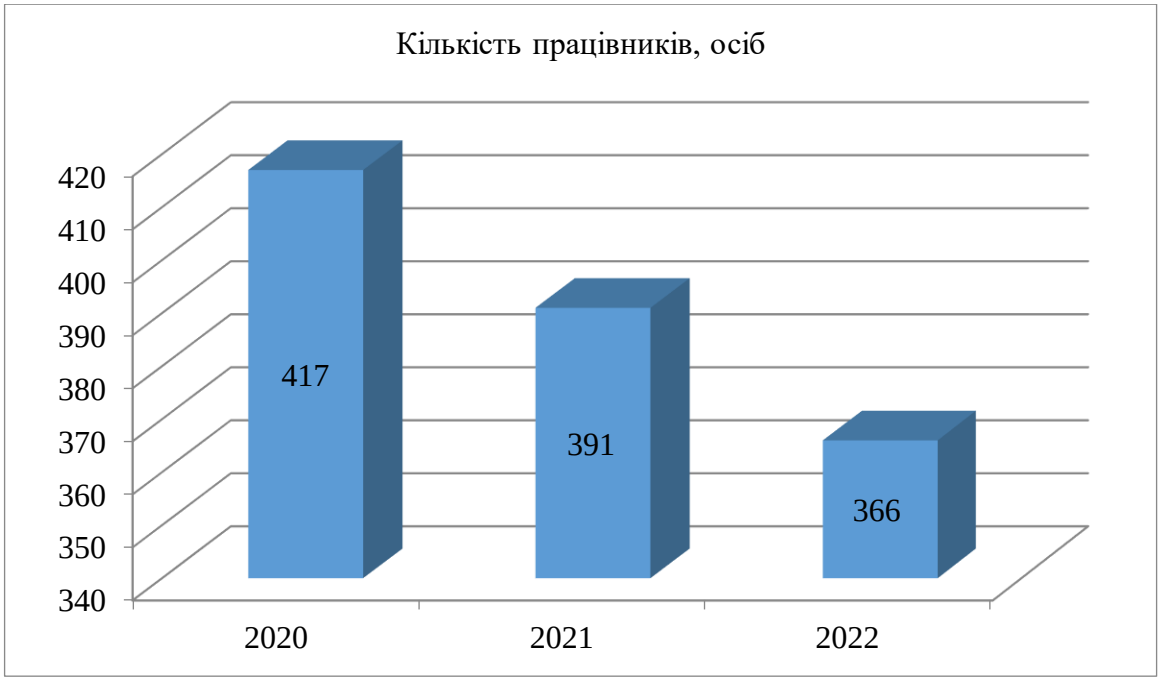

Рисунок 4.2 – Динаміка чисельності працівників АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки, осіб

Коефіцієнт обороту з вибуття – відношення кількості працівників, що вибули у періоді до середньооблікової чисельності працюючих.

Коефіцієнт загального обороту робочої сили визначається діленням суми кількості прийнятих і звільнених у періоді працівників на середньооблікову чисельність працівників.

Коефіцієнт заміщення дорівнює відношенню різниці між кількістю прийнятих працівників і тих, що вибули, до середньооблікової їх чисельності.

Аналіз показників руху робочої сили АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 рокинаведений у таблиці 4.2.

Таблиця 4.2

Аналіз показників руху робочої силиАТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки

Показники	2020 рік	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення 2022 року до 2020 року	Темп зростання 2022 року до 2020 року
1. Середньооблікова чисельність працівників, осіб	417	391	366	-51	87,77
2. Прийнято працівників, осіб	51	65	13	-38	25,49
3. Вибуло працівників, осіб	116	64	42	-74	36,21
4. Коефіцієнт обороту з прийому робочої сили (п.2 / п.1)	0,122	0,166	0,036	-0,087	29,04
5. Коефіцієнт з вибуття робочої сили (п.3 / п.1)	0,278	0,164	0,115	-0,163	41,25
6. Коефіцієнт загального обороту робочої сили ((п.2 + п.3) / п.1)	0,400	0,330	0,150	-0,250	37,52

Як свідчать дані таблиці 4.2, в АТ «Полтавський турбомеханічний завод» у 2020-2022 роках скорочувалась чисельність як прийнятих, так і звільнених з роботи працівників (рисунок 4.3), що свідчить про покращення стабільності персоналу підприємства. Варто відзначити, що причиною звільнення з роботи в усіх випадках було власне бажання працівників. Позитивним моментом в діяльності підприємства є зменшення коефіцієнту загального обороту робочої сили на 62,48 %.

Аналіз використання робочого часу має встановити невиправдані і непродуктивні витрати робочого часу. Для цього визначають наступні показники:

- коефіцієнт використання календарного часу (Ккч):

$$Ккч = \frac{Твідпр}{Тк}, \quad (4.3)$$

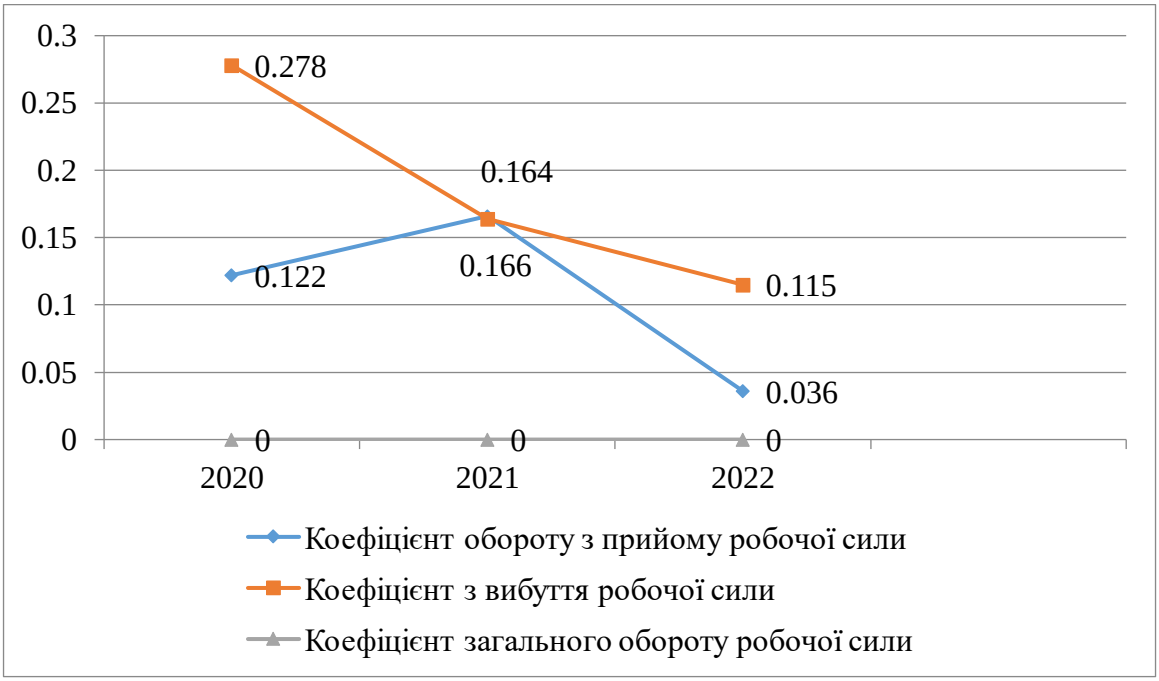

Рисунок 4.3 – Динаміка показників руху робочої сили АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки

де Твідпр— відпрацьований фонд робочого часу,

Тк — календарний фонд часу;

- коефіцієнт використання табельного фонду часу (Ктч):

$$Ктч = \frac{Твідпр}{Тт}, \quad (4.4)$$

де Тт — табельний фонд часу - різниця між календарним фондом робочого часу та кількістю святкових і вихідних днів.

- коефіцієнт використання максимально можливого фонду робочого часу (Кмч):

$$Кмч = \frac{Твідпр}{Тмв}, \quad (4.5)$$

де Тмч — максимально можливий фонд робочого часу – різниця між табельним фондом часу і часом відпусток.

Як свідчить інформація, наведена у Звітах з праці АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки тільки у 2020 році спостерігались втрати робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин, викликаних пандемією. Відсутність невідпрацьованого робочого часу з цієї причини в наступних періодах свідчить про те, що підприємству вдалося подолати виклики 2020 року і налагодити ефективну роботу.

Важливим показником, що характеризує ефективність виробництва є продуктивність праці. Він показує досягнутий рівень розвитку матеріально-технічної бази та ефективність використання трудового потенціалу.

Аналіз продуктивності праці наведено в таблиці 4.3.

Таблиця 4.3

Аналіз продуктивності праціАТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки

Показники	2020 рік	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення 2022 року до 2020 року	Темп зростання 2022 року до 2020 року
Обсяг реалізованої продукції, тис. грн	347381	348547	383042	35661	110,27
Середньооблікова кількість працівників, осіб	417	391	366	-51	87,77
Продуктивність праці одного працівника, тис. грн./особу	833,05	891,43	1046,57	213,52	125,64

Як свідчить рисунок 4.4, продуктивність праці АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки зросла на25,64 %. Це відбулося за рахунок збільшення обсягу виробництва продукції на 35661 тис. грн., або на 110,27

% та зменшення середньооблікової кількості працівників на 51 особу, або на 12,23 % (таблиця 4.3).

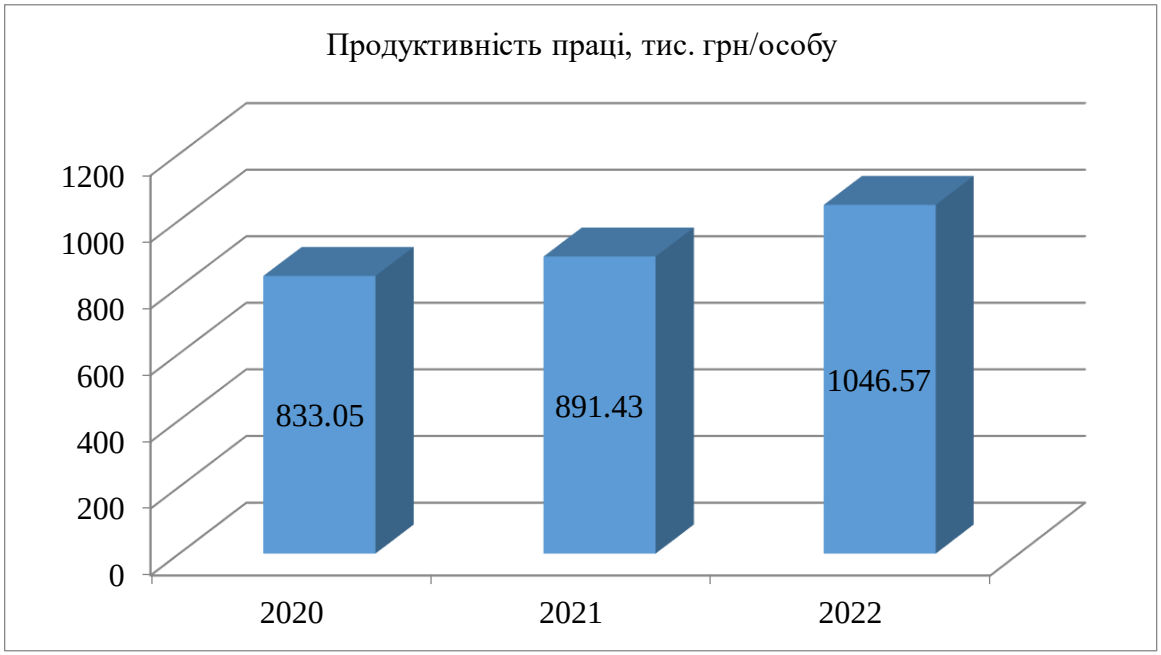

Рисунок 4.4 – Динаміка продуктивності праціАТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки

Таким чином аналіз трудових ресурсів АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки свідчить, що в цілому їх використання на підприємстві в даному періоді є ефективним, на підприємстві відсутні необґрунтовані втрати робочого часу, плинність кадрів зменшується, продуктивність праці зростає.

4.3 Аналіз ефективності використання фонду оплати праці АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки

Для визначення ефективності використання фонду оплати праці потрібно, перш за все, з’ясувати його складові (таблиця 4.4). Дані таблиці 4.4. свідчать, що фонд оплати праці у 2021 році порівняно з 2020 зріс, а у 2022 році порівняно з 2021 роком зменшився, при цьому загальна зміна фонду оплати праці за 2020-2022 роки

склала2404 тис. грн., або 12,22 %. Варто відзначити, що до зростання фонду оплати праці

Таблиця 4.4

Аналіз складових фонду оплати праціАТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки

№ п/п	Показники	2020 рік	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення 2022 року до 2020 року	Темп зростання 2022 року до 2020 року
1	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	417	391	366	-51	87,77
2	Фонд оплати праці, тис. грн в тому числі	18932,9	27910,5-	21336,9	2404	112,70
3	Фонд основної заробітної плати, тис. грн	12435,4	18907,9	12421,0	-14,4	99,88
4	Фонд додаткової заробітної плати, тис. грн	6497,5	9002,6	8915,9	2418,4	137,22
5	Середньорічна заробітна плата, тис. грн	45,40	71,38	58,30	12,9	128,41

призвело збільшення фонду додаткової заробітної плати, тоді як фонд основної заробітної плати за 2020-2022 роки зменшився на 14, 4 тис. грн., або на 0,12 %.

Зростання фонду оплати праці та зменшення середньооблікової чисельності працівників викликало збільшення рівня середньої заробітної плати по підприємству у 2020-2022 роках на 12, тис. грн., або на 37,22 %.

Аналіз структури фонду оплати праці за елементами виплат (таблиця4.5) свідчить, щонайбільшу питому вагу у фонді оплати праці АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки займає фонд основної заробітної плати (65,68% у 2020 році, 64,74 % у 2021 році та 58,21% у 2022 році), проте його частка в

періоді, що аналізується зменшується. Це є негативним моментом в діяльності підприємства, оскільки віддаляє структуру фонду оплати праці від оптимальної, в якій фонд основної заробітної плати становить 80– 85 %.

Таблиця 4.5

Структура фонду оплати праці за елементами виплат АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки

Показники	2020 рік		2021 рік		2022 рік	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
1	2	3	4			
1. Фонд оплати праці штатних робітників, всього	18932,90	100,00	27910,50	100,00	21336,90	100,00
у тому числі						
фонд основної заробітної плати	12435,40	65,68	18907,90	67,74	12421,00	58,21
фонд додаткової заробітної плати	6497,50	34,32	9002,60	32,26	8915,90	41,79
Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього	-		-	-	-	
2. Оплата за невідпрацьований час	1526,30	8,06	1262,30	4,52	537,70	2,52

На зміну фонду оплати праці вплинули зміни чисельності персоналу (ΔФОТч) і середньої заробітної плати (ΔФОТсз), які можна визначити за формулами:

$$\Delta ФОТч = Ч_1 \times СЗ_0 – Ч_0 \times СЗ_0; \quad (4.4)$$

$$\Delta ФОТсз = Ч_1 \times СЗ_1 – Ч_1 \times СЗ_0; \quad (4.5)$$

де $Ч_1$, $Ч_0$ — чисельність персоналу у звітному і базовому періодах, осіб;

$СЗ_1$, $СЗ_0$ — середня заробітна плата у звітному і базовому періодах, тис.грн.

Загальне відхилення фонду оплати праці у 2021 році періоді порівняно із 2020 роком становить 8977,78 тис. грн.

Зміна фонду оплати праці у 2021 році періоді порівняно із 2020 роком за

рахунок зміни чисельності персоналу становить:

ΔФОТч=391×45,4–417×45,4=-1180,4(тис. грн.);

Зміна фонду оплати праці у 2021 році періоді порівняно із 2020 роком за рахунок зміни середньої заробітної плати становить:

ΔФОТсз=391×71,38–391×45,4=10158,18(тис. грн.)

Таким чином, фонд оплати праці у 2021 році порівняно з 2020 роком зріс на 10158,18 тис. грн. за рахунок збільшення рівня середньої заробітної плати на 25,98 тис. грн і зменшився на 1180,4 тис. грн. за рахунок зменшення середньооблікової чисельності працівників 26 осіб.

Загальне відхилення фонду оплати праці у 2022 році періоді порівняно із 2021 роком становить -6573,6 тис. грн.

Зміна фонду оплати праці у 2022 році періоді порівняно із 2021 роком за рахунок зміни чисельності персоналу становить:

ΔФОТч=366×71,38–391×71,38=-1784,5 (тис. грн.);

Зміна фонду оплати праці у 2022 році періоді порівняно із 2021 роком за рахунок зміни середньої заробітної плати становить:

ΔФОТсз=366×58,3–366×71,38=-4787,8(тис. грн.);

Таким чином, фонд оплати праці у 2022 році порівняно з 2021 роком зменшився на 4787,8 тис. грн. за рахунок зменшення рівня середньої заробітної плати на 14,08 тис. грн.. і на 1784,5 тис. грн. за рахунок зменшення середньооблікової чисельності працівників 25 осіб.

Для оцінки ефективності використання фонду оплати праці доцільно розрахувати прибуток на 1 грн. заробітної плати (таблиця 4.6).

Як видно з таблиці 4.5, у 2021 році порівняно з 2020 роком показники, що характеризують ефективність використання фонду оплати праці, зменшились, що викликано суттєвим зростанням фонду оплати праці і незначним збільшенням на

Таблиця 4.6

Показники ефективності використання фонду оплати праціАТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки

Показники	2020 рік	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення 2022 року до 2020 року	Темп зростання 2022 року до 2020 року
1. Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	347381	348547	383042	35661	110,27
2. Валовий прибуток (збиток), тис. грн.	139907	123890	148984	9077	106,49
3. Прибуток (збиток) від операційної діяльності, тис. грн.	57473	30647	27365	-30108	47,61
4. Прибуток (збиток)до оподаткування, тис. грн.	44624	16201	13611	-31013	30,50
5. Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	35867	13366	11194	-24673	31,21
5. Фонд оплати праці, тис. грн.	18932,9	27910,5	21336,9	2404	112,70
6. Чистий дохід від реалізації продукції на 1 грн. заробітної плати, грн./грн.	18,35	12,49	17,95	-0,40	97,84
7. Валовий прибуток на 1 грн. заробітної плати, грн./грн.	7,39	4,44	6,98	-0,41	94,49
8. Прибуток від операційної діяльності на 1 грн. заробітної плати, грн./грн.	3,04	1,10	1,28	-1,75	42,25
9. Прибуток до оподаткування на 1 грн. заробітної плати, грн./грн.	2,36	0,58	0,64	-1,72	27,06
10. Чистий прибуток на 1 грн. заробітної плати, грн./грн.	1,89	0,48	0,52	-1,37	27,69

фоні такого зростання чистого доходу і всіх видів прибутку. У 2022 році порівняно з 2021 роком показники, що характеризують ефективність використання фонду оплати праці, зросли в основному за рахунок скорочення фонду оплати праці, що свідчить про покращення ефективності його використання на підприємстві.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. АТ «Полтавський турбомеханічний завод» здійснює діяльність з виробництва двигунів і турбін, інших машин і устаткування спеціального призначення. Керівництво його діяльністю здійснює директор. Підприємство застосовує дивізійну організаційну структуру, яка характеризується оптимальним для нього розподілом функцій управління між підрозділами та посадовими особами.

2. На АТ «Полтавський турбомеханічний завод» бухгалтерський облік здійснюється бухгалтерією, що складається з шести відділів. Очолює головний бухгалтер. Бухгалтерський облік на підприємстві ведеться у автоматизованій формі. Бухгалтерського обліку на АТ «Полтавський турбомеханічний завод» відповідає вимогам діючого законодавства і дозволяє забезпечити органи управління вичерпною інформацією про результати діяльності

3. Аналіз показників діяльності АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020 – 2022 роки показав, що в цілому вона є прибутковою і достатньо ефективною. Про це свідчить позитивна динаміка таких економічних показників, як: чистий доход, чистий прибуток, вартість активів, продуктивність праці, рентабельність.

4. Заробітна плата - один із ключових факторів, що впливає на ефективну працездатність людини і спонукає її вдосконалювати свої навички і досягати нових вершин. ЇЇ розмір залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Заробітна плата включає основну, що передбачає оплату за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці; додаткову, тобто оплату за роботу понад установлені норми та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

5. Застосовуються дві форми оплати праці: погодинна, за якої оплата здійснюється за відпрацьований час, та відрядна, що визначає заробіток залежно від обсягу виготовленої продукції. Кожна з них має різновиди – системи. АТ «Полтавський турбомеханічний завод» застосовує пряму відрядну, відрядно-преміальну, непряму відрядну системи оплати праці для нарахування заробітної

плати робітників основного та допоміжного виробництва та майстрів і погодинно-преміальну - для управлінського персоналу.

6. Документування господарських операцій, пов'язаних з веденням обліку розрахунків з працівниками з оплати праці в АТ «Полтавський турбомеханічний завод» здійснюється з використанням наказів (розпоряджень) про прийняття на роботу, надання відпустки, припинення дії трудового договору, особових карток, табелів використання робочого часу, розрахунково-платіжних відомостей.

7. Аналітичний облік розрахунків з працівниками з оплати праці в АТ «Полтавський турбомеханічний завод» здійснюється у розрахунково-платіжних відомостях та на особових рахунках по кожній особі. Для синтетичного обліку на даному підприємстві призначено пасивний рахунок 661 «Розрахунки з оплати праці».

8. Для перевірки нарахування, видачі заробітної плати, утримань з неї проводиться аудит. У Звіті незалежного аудитора про перевірку розрахунків з оплати праці АТ «Полтавский турбомеханічний завод» зазначено, не виявлено суттєвих викривлень, був наданий позитивний звіт незалежного аудитора.

9. Заробітна плата, нарахована працівнику, підлягає оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб. Даний податок є одним із найбільш пріоритетних і впливових для наповнення бюджетів країн світу, а група його платників є найбільш чисельною. Виокремлюють наступні типів систем оподаткування доходів фізичних осіб, які функціонують у різних країнах світу: подвійний прибутковий, комплексний та плоский прибутковий податок. Кожна країна формує власну систему, виходячи з економічних умов, що склалися.

10. Платниками податку на доходи фізичних осіб є: фізичні особи – резидент, яка отримує доходи як з джерела їх походження в Україні, так і іноземні доходи; фізичні особи – нерезидент, яка отримує доходи з джерела їх походження в Україні; податкові агенти. Базою оподаткування податком на доходи фізичних осіб є чистий річний оподатковуваний дохід - різниця між загальним оподатковуваним доходом (виручка у грошовій та не грошовій формі) і документально підтвердженими

витратами, пов’язаними з господарською діяльністю, для фізичної особи – підприємця.

11. Окремі категорії платників податку мають право на податкову соціальну пільгу - суму, на яку можна зменшити загальний місячний оподатковуваний дохід. У 2023 році базовий розмір податкової соціальної пільги 1342 грн. Гранична межа для застосування податкової соціальної пільги у 2023 році становила 3760 грн. Розмір мінімальної заробітної плати з 1 січня 2023 року - 6700 грн.

12. Для систематичного контролю використання фонду заробітної плати, трудових ресурсів, виявлення можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції проводиться аналіз, який включає: визначення динаміки і структури фонду оплати праці; показників ефективності його використання, дослідження динаміки середньої заробітної плати, продуктивності праці, показників руху кадрового потенціалу, зміну його якісного складу.

13. Аналіз якісного складу персоналу за статтю показав, що у АТ «Полтавський турбомеханічний завод» у 2020-2022 роках переважну частину персоналу складали чоловіки (70-75%). Загальна чисельність працівників АТ «Полтавський турбомеханічний завод» у 2020-2022 роках зменшилась на 51 особу, або на 22,3 %, причиною чого стали зміни умов діяльності підприємства у зв’язку з пандемією та війною.

14. В АТ «Полтавський турбомеханічний завод» у 2020-2022 роках скорочувалась чисельність як прийнятих, так і звільнених з роботи працівників, що свідчить про покращення стабільності персоналу підприємства. Позитивним моментом в діяльності підприємства є зменшення коефіцієнту загального обороту робочої сили на 62,48 %.

15. Продуктивність праці АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки зросла на 25,64 % за рахунок збільшення обсягу виробництва продукції на 35661 тис. грн., або на 110,27 % та зменшення середньооблікової кількості працівників на 51 особу, або на 12,23 %.

16. Фонд оплати праці АТ «Полтавський турбомеханічний завод» у 2021 році порівняно з 2020 зріс, а у 2022 році порівняно з 2021 роком зменшився, при цьому загальна зміна фонду оплати праці за 2020-2022 роки склала 2404 тис. грн., або 12,22 %. Найбільшу питому вагу у фонді оплати праці АТ «Полтавський турбомеханічний завод» за 2020-2022 роки займає фонд основної заробітної плати, проте його частка зменшується. Це є негативним моментом в діяльності підприємства, оскільки віддаляє структуру фонду оплати праці від оптимальної, в якій фонд основної заробітної плати становить 80– 85 %.

17. У 2021 році порівняно з 2020 роком показники, що характеризують ефективність використання фонду оплати праці в АТ «Полтавський турбомеханічний завод», зменшились, що викликано суттєвим зростанням фонду оплати праці і незначним збільшенням на фоні такого зростання чистого доходу і всіх видів прибутку. У 2022 році порівняно з 2021 роком показники, що характеризують ефективність використання фонду оплати праці, зросли в основному за рахунок скорочення фонду оплати праці, що свідчить про покращення ефективності його використання на підприємстві.

18. З метою покращення результатів діяльності АТ «Полтавський турбомеханічний завод» потрібно покращити розрахункову дисципліни, скоротити витрати на виробництво і реалізацію продукції, ефективно використовувати ресурси, що сприятиме збільшенню його платоспроможності та фінансової стійкості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність України: Закон України від 5 жовтня 2017 р. №2164 - VIII / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2164-19 (дата звернення 15.11.2023).

2. Про оплату праці: Закон України від 20 квітня 1995 р. №17, ст. 121 / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80 (дата звернення 25.11.2023).

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати: Закон України від 23 вересня 2010 р. №6, ст.44 / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2559-17 (дата звернення 01.12.2023).

4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. №2136 – IX / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20 (дата звернення 25.12.2023).

5. Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо оподаткування суб'єктів господарювання, пов'язаних економічними зв'язками з державою-агресором: Закон України від 01 квітня 2022 р. №2183 – IX / Верховна Рада України. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2183-20 (дата звернення 17. 11. 2023).

6.Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність: Закон України від 12 вересня 2019 р. №79 – IX / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19 (дата звернення 02 .12. 2023).

7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань: Закон України від 22 листопада 2023 р. № 3494 – IX / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3494-20 (дата звернення 12. 12.2023).

8. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08 липня 2010 р. №2464-VI / Верховна Рада

України URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17/ed20100708 (дата звернення 14.11.2023).

9 . Про затвердження Кодекс законів про працю України : Закон Української Радянської Соціалістичної Республіки від 10 грудня 1971 р. №322-VIII / Верховна Рада УРСР. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed19960723 (дата звернення 05.12.2023).

10. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. №3356 – XII / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12/ed19930701 (дата звернення 01.11.2023).

11. Національні положення (стандарт) аудиту 500 « Аудиторські докази»: Міністерство Фінансів України від 27 грудня 2019 р. URL: https://mof.gov.ua/uk/mizhnarodni-standarti-auditu (дата звернення 15.12.2023).

12. Національні положення (стандарт) аудиту 300 «Планування»: Міністерство Фінансів України від 27 грудня 2019 р. URL: https://mof.gov.ua/uk/mizhnarodni-standarti-auditu (дата звернення 15.12.2023).

13. Національні положення (стандарт) аудиту 700 «Аудиторський висновок про фінансову звітність»: Міністерство Фінансів України від 27 грудня 2019 р. URL: https://mof.gov.ua/uk/mizhnarodni-standarti-auditu (дата звернення 15.12.2023).

14. . Міжнародні стандарти фінансової звітності для малих та середніх підприємств (МСФЗ для МСП): Міжнародний документ від 01 січня 2013 р. №929 _ 063 / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_063 (дата звернення 23.11.2023).

15. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» : Міжнародний документ від 01 січня 2012 р. №929_011 / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011 (дата звернення 13.11.2023).

16. Положення (стандарти) бухгалтерського обліку 1 « Загальні вимоги до фінансової звітності»: Наказ від 07 лютого 2013 р. №73 / Міністерство фінансів України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13 (дата звернення 2.11.2023).

17. Положення (стандарт) Бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ від 28 жовтня 2003 р. № 601 / Міністерство фінансів України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03 (дата звернення 05.12.2023).

18. Інструкція зі статистиці заробітної плати: Наказ від 13 січня 2004 р. №5 / Міністерство юстиції України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04 (дата звернення 12.12.2023).

19. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій: Наказ від 30 листопада 1999 р. №291 / Міністерство фінансів України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99 (дата звернення 14.11.2023).

20. Бедринець М. Д., Довгань Л. П. Фінанси підприємств: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2018. 292 с.

21. Безверхий К.В. Облік в бюджетних установах : підручник. Україна : ЦНЛ, 2020. 312 с.

22. Біляк Ю.В., Тітенко З.М. Податкова система: навч. посіб. Київ : НУБіП України, 2021. 633 с.

23. Блага Н.В. Управління проєктами : навч. посіб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 152 с.

24. Боровик П.М., Кисельов Ю.О. Оподаткування землі та нерухомості: навч. посіб. Умань : Сочінський М. М., 2022. 100 с.

25. Бурлан С. А., Каткова Н.В. Бухгалтерський облік (загальна теорія) : навчальний. посібник. Миколаїв : ЧНУ ім. Петра Могили, 2018. 272 с.

27. Бухгалтерський облік : навч. посіб. / В. М. Краєвський та ін.; Ірпінь : Ун-т ДФС України, 2021. 387 с.

28. Бухгалтерський облік. Основи теорії та практики : підручник / А.Г. Загородній, Г.О. Партин, Л.М. Пилипенко та ін. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2022. 416 с.

29. Бухгалтерський облік: підручник / Я.Д. Крупка, З.В. Задорожний, Н.В. Гудзь та ін. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 460 с.

30. Бухгалтерський облік у виробничих та агросервісних кооперативах: підручник/ В.Я. Плаксієнко, Т.Г. Камінська, Т.Г. Маренич та ін. Україна : ЦНЛ, 2022. 508 с.

31. Верига Ю.А., Гладких Т.В., Орищенко М.М. Фінансовий облік. Україна: ЦНЛ, 2019. 492 с.

32. Виноградова О.М., Жидєєва Л.І. Аудит: навч. посіб. Україна : ЦНЛ, 2020. 500с

33. Голов С. Ф. Управлінський облік: підручник. Київ: ЦУЛ, 2019. 400 с.

34. Гура Н.О. Облік видів економічної діяльності : підручник. Україна : ЦНЛ, 2022. 282 с.

35. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. Економіка і суспільство. 2018. №18. С.894-899

36. Гуцаленко Л.В., Марчук У.О., Мельянкова Л.В. Облік і звітність суб'єктів малого бізнесу : навчальний посібник. Україна : ЦНЛ, 2020. 390 с.

37. Живко З.Б., Пушак Я.Я. Поглинання та рейдерство в ринковій економіці : навч. посіб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2020. 304 с.

38. Живко З.Б., Сватюк О.Р., Копитко М.І. Корпоративне управління в системі економічної безпеки : навч. посіб. Львів : ЛьвДУВС, 2018. 456 с.

39. Зубенко А.В., Косяк А.П. Бухгалтерський облік II: навчальний посібник. Харків.: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2020. 326 с.

40. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві : організація та удосконалення : Фірма «Праця», 2018. 267 с.

41. Крупка Я. Д. Фінансовий облік : підручник. Тернопіль : ЗУНУ, 2020. 482 с.

42. Лобода Н.О., Чабанюк О.М. Бухгалтерський облік: навч. посіб. Київ : Алерта, 2022. 224 с.

43. Лишиленко О.В. Бухгалтерський облік: підручник. Україна : ЦНЛ, 2020. 630 с.

44. Малюга Н. М., Пархоменко В. М. Бухгалтерський облік (загальна теорія): конспект лекцій в схемах і таблицях : навчальний посібник. Київ: ТОВ Видавництво «Консультант» , 2018. 67 с.

45. Михайлицька Н.Я., Верескля М.Р. Логістичний менеджмент : навч. посіб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2020. 440 с.

46. Михайлов М.Г. Організація бухгалтерського обліку на підприємствах малого бізнесу: навчальний посібник. Київ.: ЦУЛ, 2019. 320 с.

47. Мойсеєнко І., Ревак І. Інвестиційний аналіз : навч. посіб. Львів : ЛьвДУВС, 2019. 276 с.

48. Паянок Т.М., Лаговський В.В., Краєвський В.М. Аналітика та прогнозування соціально – економічних процесів і податкових надходжень: монографія. Київ.: ЦП «Компринт», 2019. 426 с.

49. Плиса В.Й., Плиса З.П. Бухгалтерський облік: підручник 2-ге вид. Львів: ННВК «АТБ», 2020. 440 с.

50. Романченко Н.В., Кожемякіна Т.В., Пічик К.В. Економіка підприємства: навчальний посібник. Київ: НАуКМА, 2018. 121 с.

51.Суха О. Р. Аудит: навч. посіб. Львів: “Новий Світ – 2000”, 2020. 284 с.

52. Ткаченко Н.М. Теорія бухгалтерського обліку : підручник. Київ : Алерта, 2020. 192 с.

53. Управління конкурентоспроможністю підприємства: навч. посіб. / Леськін Г.З., Франчук В.І., Левків Г.Я., Гобела В.В. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 220 с.

54. Фінансовий облік : навч. посіб. / В.М. Краєвський, О.П. Колісник, Н.В. Гуріна та ін. Ірпінь : Державний податковий університет, 2022. 616 с.

55. Франчук І.І. Теорія безпеки соціальних систем : підручник. Одеса : Фенікс, 2020. 224 с.

56. Ханенко А. В. Управлінський облік: навч. посіб. Дніпро: ДВНЗ УДХТУ, 2018. 266 с.

57. Чудовець В.В., Жураковська І.В. Фінансовий облік : навч. посіб. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 330 с.

58. Шевченко Н.В., Мельник С.І. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. У схемах і таблицях. Львів : Львіський державний університет внутрішніх справ, 2022. 224 с.

59. Єгорова О.В., Дорогань – Писаренко О., Тютюнник Ю.М. Економічний аналіз : навч. посіб. Полтава : РВВД ПДАА, 2018. 290 с.

60. Будько О.В. Аудит, фінанси і кредит. *Міжнародна студентська наукова конференція.* 2018. С.56-57.

61. Волошан І.Г. Процес документування та первісної обробки облікової інформації в умовах автоматизованих облікових систем. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2018. №16. С.828-830.

62. Воськало Н.М., Воськало В.І. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. *Східна Європа:Економіка ,бізнес та управління.* 2018. № 2. С.239-241.

63. Дробязко С.І. Організація бухгалтерського обліку заробітної плати працівників підприємства. *Економіка та держава.*2020. №1. С.4-7.

64. Жук В.М. Розвиток регулювання бухгалтерського обліку в Україні. *Журнал «Агросвіт» Дніпровського державного аграрно-економічного університету.* 2019. №16. С. 29-32.

65. Жук В.М., Мельник К. Предмет аудиту: вдосконалення методології пізнання. *Вісник Тернопільського національного економічного університету.* 2020. №4. С. 150-168.

66. Макаренко А.П. Удосконалення аудиту нарахування заробітної плати на підприємстві. Економічна наука. *Економіка та держава.* 2020. № 1. С.41-43.

67. Мироненко Т,В., Савченко А.М. Організаційно-інформаційна модель аналізу розрахунків з персоналом. Сучасний стан, проблемні аспекти та напрямки вдосконалення. *Економічна наука.* 2019. №2. С. 84.

68. Онищенко В. М. Утримання із заробітної плати 2022. *Головбух.* 2022. № 5. С. 55-58.

69. Подмешальська Ю.В. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід.* 2020. №1. С.59-61.

70. Савченко А.М., Мироненко Т.В, Романченко І.О. Організаційно-інформаційна модель аналізу розрахунків з персоналом: сучасний стан, проблемні аспекти,та напрями вдосконалення. *Економічна наука.* 2019. № 11. С.84-87.

ДОДАТКИ