

**ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ФІНАНСІВ ТА ОБЛІКУ**

Кафедра обліку і оподаткування

МІЖДИСЦИПЛІНАРНА КУРСОВА РОБОТА

на тему:

Облік і оподаткування заробітної плати

Студента групи ОПДм-11
Спеціальності «Облік і оподаткування»
Мельничук Мирослав

Керівник: к.е.н. Римар Галина Адамівна
(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ оцінка: ECTS _____

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

_____ (підпис) (прізвище та ініціали)

_____ (підпис) (прізвище та ініціали)

Тернопіль, 2020

Зміст

Вступ.....	3
1. Поняття роль та функції оплати праці в умовах ринкової економіки.....	5
2. Облік особового складу та відпрацьованого часу.	13
3. Облік виробітку робітників в умовах різних форм організації виробничого процесу.	18
4. Аналітичний і синтетичний облік праці і заробітної плати.....	23
5. Методика нарахувань та утримань із заробітної плати.....	29
Висновки	36
Список використаних джерел	38
РОЗРАХУНКОВА ЧАСТИНА.....	40

Вступ

Закон України про оплату праці говорить, що заробітна плата – це винагорода обчислена як правило в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує робітнику за виконану ним роботу.

Зі сторони ринкової економіки, заробітна плата – це вартість праці на ринку, наслідок спільної згоди між власником здібностей праці та фірмою.

Підприємство дотримуючись законодавства, встановлює штатний розклад, форми та системи з оплати праці, виплату премій. Ділянка з обліку праці і заробітної плати являється однією з найважливіших і складних ділянок роботи, що потребує адекватних і оперативних даних, у яких позначається зміна кількості працівників, затрати робочого часу, категорії працівників, витрати що пов'язані з виробництвом.

Оплата праці посідає одну з центральних позицій у системі обліку на підприємстві. Заробітна плата можна сказати є основним джерелом доходів працівників що працюють на підприємстві.

Доходи працівника від праці визначаються його індивідуальним трудовим внеском з урахуванням заключних підсумків діяльності підприємства. Вони не мають максимально встановленого розміру і регулюються податками. Законодавством встановлюється мінімальний розмір заробітної плати. На даний момент розмір мінімальної заробітної плати становить 5000 гривень.

Актуальність теми полягає в тому, що облік оплати праці є невіддільною частиною кожного підприємства в усі часи і в кожній державі люди завжди будуть працювати і в обмін на це будуть отримувати матеріальну винагороду у вигляді заробітної плати. Питання з обліку оплати праці займає провідне місце в організації діяльності будь-якого підприємства. Від розумного використання потенціалу підприємства, а також при правильному і розумному веденні обліку праці залежить власне і продуктивність самого підприємства.

Предметом курсової роботи є процес організації та ведення обліку праці, її оплати на підприємстві.

Об'єкт даної роботи полягає в сукупності особливостей та принципів синтетичного та аналітичного обліку праці та її оплати на підприємстві.

Мета курсової роботи полягає в теоретичному вивченні питання обліку праці та її оплати в цілому.

Для вирішення поставленої мети слід виділити наступні **завдання**:

1. Розглянути теоретичні основи та саму сутність обліку організації оплати праці;
2. Проаналізувати виробіток робітників за різних форм організації виробничого процесу;
3. Розкрити сутність аналітичного та синтетичного обліку праці;
4. Розібрати порядок нарахування заробітної плати;
5. Проаналізувати методику нарахувань на заробітну плату та утримань з неї.

1. Поняття роль та функції оплати праці в умовах ринкової економіки.

Заробітна плата - це в певній мірі складна економічна категорія і одне з найбільш найважливіших соціально-економічних явищ. Вона являється основним, а іноді і єдиним джерелом доходу працівників та єдиною основою матеріального добробуту їхніх сімей. З погляду роботодавців заробітна плата - це суттєва частка витрат виробництва і ефективний засіб мотивації працівників до досягнення цілей самого підприємства. Тому проблеми які спостерігаються в організації оплати праці і формуванні її рівня спільно з питаннями забезпечення зайнятості становлять основу соціально-трудова взаємовідносин у суспільстві, завдяки тому, що включають першочергові інтереси всіх учасників що приймають участь у трудовому процесі.

Сама сутність поняття «заробітна Плата» складна і багатостороння, тому розглядати це поняття слід з різних точок зору:

- заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

- заробітна плата - це винагорода або фактичний заробіток робітника, обчислений зазвичай у грошовому виразі, який згідно з трудовим договором роботодавець сплачує найманому працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано в майбутньому. Це одне з загальновизнаних визначень, що найбільш точно описує термін «заробітна плата».

Для працівника задіяного на підприємстві заробітна плата являє собою основну частину його трудового та фінансового доходу, який він отримує після виконання певного виду та обсягу роботи [1, с. 12].

Власне для самого підприємця заробітна плата являється елементом витрат на виробництво, і водночас головним чинником який забезпечує матеріальну зацікавленість найманих працівників у досягненні високих результатів праці.

Сама сутність заробітної плати проявляється у її функціях, які вона виконує під час процесу суспільного відтворення.

Функції заробітної плати розкриваються в її призначенні, ролі яку вона відіграє в погодженні і здійсненні інтересів найманих працівників і роботодавців.

Позиція заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки є надзвичайно важливою, це зумовлено тим, що вона має виконувати і виконує такі функції:

- відтворювальну;
- стимулюючу;
- оптимізаційну;
- регулюючу;
- соціальну.

Сутність відтворювальної функції полягає у забезпеченні безпосередньо працівників та їх родин необхідними благами що потрібні для життя, для відновлення робочої сили що була витрачена в ході виробництва та для забезпечення відтворення майбутніх поколінь. Для реалізації цієї функції необхідне встановлення державою стабільного, гарантованого прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати.

Роль заробітної плати як стимулюючого фактора полягає в установленні залежності її величини від особистого вкладу працівника чи від результатів діяльності усього колективу підприємства. Саме ця залежність повинна безперервно виступати стимулом найманого працівника в підвищенні результатів своєї діяльності загалом. Ця функція реалізується за допомогою розробки на підприємстві найбільш ефективних систем преміювання та оплати праці та ін. [7, с. 8].

Оптимізаційна функція забезпечує дотримання певних пропорцій у зростанні рівнів величини заробітної плати та безпосередньо продуктивності праці. Оптимізаційна функція здійснює свою реалізацію шляхом

запровадження заходів, які певним чином забезпечують зниження розміру заробітної плати в співвідношенні до розрахунку на одиницю продукції.

Регулююча функція займається вирішенням проблем в регулюванні вартості робочої сили на ринку праці що знаходиться під впливом співвідношення її пропозиції та попиту, а також розподілу трудових ресурсів за певними регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці та інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон'юнктурою.

Соціальна функція заробітної плати покликана для забезпечення її рівня в рівних умовах праці та елімінацію будь-якої несправедливості в оплаті праці. Ця функція реалізується шляхом забезпечення поєднання договірного та державного регулювання заробітної плати[4, с. 576].

Сьогодні в сучасних умовах в Україні заробітна плата повною мірою не виконує жодну із вищеперерахованих функцій. На протязі багатьох років чи навіть десятиліть оплата праці в Україні перебувала на досить низькому рівні. На сьогоднішній день для більшості найманих працівників вона трансформувалася певною мірою в невелику соціальну виплату, що дає змогу пережити, важкі часи, але ніяк не досягти якогось стабільного добробуту. Саме штучне стримування зростання заробітної плати привело до того, що сьогодні витрати на оплату праці в нашій державі у розрахунку на одиницю ВВП майже вдвічі нижчі, ніж у країнах з більш розвиненою ринковою економікою. Одночасно з тим, трудомісткість виготовлення продукції в зазначених країнах перевищує досягнуту іноді навіть в 3-4 рази [3, с.8].

Заробітна плата безпосередньо є невід'ємною частиною валового внутрішнього продукту, яка включається в собівартість виготовленої продукції і розподіляється в ринковій економіці між різними галузями як народного господарства так і підприємствами, а також окремими працівниками, безпосередньо виходячи із кількості та якості затраченої праці, а також відповідно попиту і пропозиції.

Заробітна плата в ринковій економіці виражає безпосередній інтерес держави, роботодавців та найманих працівників. Саме пошук вигідного для усіх сторін механізму реалізації та забезпечення збереження інтересів даного тристороннього партнерства і є саме однією із головних умов розвитку виробництва, а також є предметом безпосередньо функції управління заробітною платою та працею загалом.

Регулювання оплати праці в економічній природі буває двох видів – це договірне і державне. Держава забезпечує оплату праці шляхом встановлення мінімальної заробітної плати, а також інших державних норм та наданні гарантій в оплаті праці. Це все відноситься безпосередньо до методів прямого державного регулювання. Крім методів прямого регулювання держава також застосовує важелі непрямого впливу на величину рівня оплати праці, а саме через регулювання фонду споживання, а також шляхом оподаткування доходів працівників та доходів підприємств.

Договірне регулювання з оплати праці найманих працівників на підприємстві провадять за системою так званих тарифних угод, які укладають на міжгалузевому, галузевому та виробничому рівнях.

Основним елементом в державному регулюванні оплати праці є саме поняття мінімальної заробітної плати. Щодо визначення мінімальної заробітної плати то мінімальна заробітна плата - це встановлений державою мінімально можливий розмір заробітної плати, нижче рівня якого не можна здійснювати оплату праці найманим працівникам за фактично виконаний обсяг робіт. Рівень мінімальної заробітної плати регулюється відповідно з урахуванням усіх рівнів економічного розвитку також рівнів продуктивності праці та величини середньої заробітної плати.

Держава також здійснює запровадження тарифної системи, форм та систем оплати праці а також її єдині тарифні умови. Тарифна система – це загальна сукупність тарифних сіток, схем посадових окладів і тарифних ставок. Ця система являється головною основою для регулювання та формування заробітної плати. В Україні введені певні (єдині) для усіх тарифні умови щодо

оплати праці. Ці умови утворюються з спільної для них Єдиної тарифної сітки по оплаті праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями та посадами; переліку загальних (наскрізних) професій робітників; переліку професій робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах; переліку виробництв та робіт, переліку посад службовців, керівників та спеціалістів, віднесених до Єдиної тарифної сітки; схеми диференціації за розрядами посад керівників, спеціалістів та службовців.

Держава визначає норми оплати праці: за роботу в позаробочий час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який стався не з вини працівника; у разі виготовлення продукції, що виявилась браком не з вини працівника; працівників до вісімнадцяти років у випадку скорочення тривалості їхньої щоденної роботи тощо.

Держава гарантує: оплату щорічних відпусток; оплату часу, витраченого на виконання державних обов'язків, для підвищення кваліфікації, часу на обстеження в медичному закладі; переведення працівника за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу, пільги для вагітних жінок тощо.

Реалізацію державної політики щодо оплати праці забезпечує Міністерство праці та соціальної політики України.

Механізм встановлення розміру заробітку визначається в формах і системах заробітної плати [8, с. 208-210].

Форми і системи заробітної плати - це механізм встановлення розміру заробітку в залежності від кількості та якості праці і її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників.

Розрізняють дві основні форми заробітної плати: погодинну і відрядну.

При погодинній формі заробітної плати мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

При відрядній формі заробітної плати мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт), а розмір заробітку прямо

пропорційно залежить від її кількості та якості, виходячи із встановленої відрядної розцінки.

Системи заробітної плати характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій.

В нашій країні найпоширенішими на промислових підприємствах є такі системи заробітної плати.

1. Погодинні: проста погодинна, почасово-преміальна, оплата праці за місячними посадовими окладами.

2. Відрядні: проста відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна, акордно-преміальна, відсоткова.

Основою організації оплати праці є тарифна система, що являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації та відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

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

Для оплати праці керівників, спеціалістів і службовців використовуються схеми посадових окладів, розміри яких встановлюються залежно від посад, що займають керівники, спеціалісти і службовці, їхньої кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва, обсягів, складності і важливості робіт. Особливістю застосування на підприємстві схеми посадових окладів є розробка штатного розпису - внутрішнього нормативного документа, де вказаний перелік посад, що є на цьому підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їхніх місячних посадових окладів.

В останні роки на підприємствах як виробничої, так і невиробничої сфери замість відокремленого формування тарифних ставок робітників і схем посадових окладів спеціалістів успішно застосовуються єдині тарифні сітки (ЄТС), що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу. Перевага ЄТС полягає в тому, що вони побудовані на єдиній методичній основі, а тому забезпечують єдиний підхід до оцінки відмінностей у праці всіх працівників.

Тарифна ставка - це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу.

Залежно від обраної одиниці часу тарифні ставки бувають годинні, денні та місячні (оклади). Найпоширенішими є годинні тарифні ставки, оскільки на їх основі розраховуються різноманітні доплати. Денна і місячна тарифні ставки розраховуються множенням годинної ставки на кількість годин у зміні або на середньомісячну кількість робочих годин.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційні довідники (ЄТКД) - це збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За допомогою тарифно-кваліфікаційних довідників проводиться тарифікація робіт (встановлюється розряд роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, формуються програми підготовки і підвищення кваліфікації робітників [5, с. 595].

Система надбавок і доплат до тарифних ставок також є нормативним документом. Більшість з них регламентується трудовим законодавством, деякі

встановлюються безпосередньо на підприємстві. В будь-якому випадку прийнята на підприємстві система надбавок і доплат до тарифних ставок не повинна створювати для працівників умови гірші, ніж передбачені чинним законодавством, галузевою та генеральною тарифними угодами.

Надбавки пов'язані з якістю конкретного працівника і носять чітко виражений стимулюючий характер. Основні їх види такі:

- за високу професійну майстерність робітників;
- за високі досягнення в праці спеціалістів;
- за вислугу років;
- за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання;
- за знання і використання в роботі іноземних мов.

Доплати пов'язані з характеристикою сфери трудової діяльності і носять компенсаційний характер. Основні з них такі:

- за високу інтенсивність праці (наприклад, на конвеєрах);
- за роботу в наднормовий час;
- за суміщення професій (посад), за розширення порівняно з нормою зон обслуговування;
- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- на період освоєння нових норм трудових затрат;
- за роботу у вихідні і святкові дні, що є робочими за графіком;
- за роботу в нічний час;
- за керівництво бригадою, якщо бригадир не звільнений від основної роботи;
- за роз'їзний характер роботи та ін.

За радянських часів використання тарифної системи в цілому, і тарифно-кваліфікаційних довідників зокрема, було обов'язковим на всіх підприємствах усіх галузей економіки. В наш час вони носять рекомендаційний характер і є нормативними лише для підприємства, що їх застосовує [14, с. 360].

2. Облік особового складу та відпрацьованого часу.

Облікова чисельність персоналу – це показник чисельності працівників особового складу на певну дату звітного періоду. До особового складу працівників підприємства включають всіх працівників, які прийняті на постійну, сезонну, а також на тимчасову роботу терміном один день і більше, з дня зарахування їх на роботу. В особовому складі працівників за кожний календарний день враховують усіх працівників, які перебувають у трудових відносинах, незалежно від форми договору.

За організацію обліку персоналу безпосередньо відповідає відділ кадрів, інспектор з кадрів, менеджер з кадрів чи інший співробітник, призначений наказом власника підприємства залежно від величини трудового колективу.

Влаштуваючись на роботу працівник повинен пред'явити такі документи:

- документ який засвідчує особу (паспорт або інший документ);
- довідку про присвоєння ідентифікаційного коду;
- трудову книжку;
- свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- документи про освіту (спеціальність, кваліфікацію), стан здоров'я та інші документи.

Працівник вважається прийнятим на роботу, якщо на нього оформлений Наказ про прийняття на роботу (типова форма П-1), в якому зазначають дату прийому на роботу, посаду, форму і розмір оплати праці.

Право на працю робітників реалізується шляхом укладання трудового договору на підприємстві. Трудовий договір – це угода між власником організації та працівником, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати певну роботу, а власник підприємства зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати необхідні для виконання роботи умови [20, с.37].

Трудовий договір може укладатися як в письмовій так і в усній формі. Вони укладаються на:

- невизначений термін;
- на визначений термін (за угодою сторін);
- на час виконання певної роботи.



Рис. 2.1. Типові форми первинної облікової документації зі статистики праці

Особливою формою трудового договору є контракт, у якому вказано: термін його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, його умови розірвання в тому числі і дострокового. Контракт укладають у письмовому вигляді і не менше як у двох примірниках. За два місяці до закінченню терміну

чинності контракту він може бути продовжений або укладений на новий термін[18]

Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу застосовують для обліку прийнятих на роботу працівників. На підставі підписаного наказу про прийняття на роботу відділ кадрів робить відповідні записи в трудову книжку, заповнює документ первинного обліку – особову картку працівника. Бухгалтерія відкриває особовий рахунок чи інший аналогічний документ.

Трудова книжка - це основний документ про трудову діяльність працівника. Вона призначена для встановлення загального, безперервного та спеціального стажу. Трудові книжки заводять на всіх працівників підприємства, які пропрацювали на ньому 5 і більше днів. На осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуть тільки за місцем основної роботи [21, с. 176].

Особи, які влаштовуються на роботу, повинні подати власнику підприємства особисту трудову книжку, оформлену в установленому порядку. Особи, які приймаються на роботу вперше, отримують трудову книжку за місцем працевлаштування. Трудові книжки зберігають на підприємствах як документи суворої звітності. Відповідальність за ведення обліку, зберігання і видачу трудових книжок несе керівник підприємства або уповноважена ним особа (начальник відділу кадрів).

На зарахованого на підприємство працівника, відділ кадрів формує особову справу. Особова справа – є сукупністю документів, які містять найповніші відомості про працівника і характеризують його біографічні, ділові та особисті якості.

На працівників, яких приймають на постійну, тимчасову роботу та роботу за сумісництвом заповнюються особові картки (типова форма № П-2). Особова картка – це документ, який містить найсуттєвішу інформацію про особу.

Зміни, які відбуваються в особовому складі підприємства: призначення, звільнення, переміщення працівників, направлення їх у відрядження, надання відпусток – оформляють відповідними наказами: наказ про переведення на

іншу роботу (посаду); наказ (розпорядження) про надання відпустки (типова форма № П-3); наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) (типова форма № П-4).

При прийманні на роботу кожному працівнику присвоюють табельний номер, який використовують надалі в усіх документах з обліку робочого часу, виробітку і розрахунків з оплати праці. Якщо працівник звільнився, його табельний номер не може бути присвоєний іншому працівнику і повинен залишатися вільним не менше трьох років.

Основними документами з обліку використання робочого часу є табель обліку використання робочого часу, список осіб, які працювали в надурочний час, листок обліку простоїв.

Табель обліку використання робочого часу (форма № П-5) – це поіменний список усіх працівників відділу, служби чи іншого структурного підрозділу підприємства з відмітками навпроти кожного прізвища про використання працівником робочого часу впродовж облікового періоду. Табелі обліку використання робочого часу відкривають щомісяця, а облік у ньому ведуть за кожен день (зміну). Облік явок на роботу і використання робочого часу проводять в таблиці методом суцільної реєстрації. У таблиці фіксують години, відпрацьовані понаднормово, у нічний час, у святкові дні.

На великих підприємствах табелі веде табельник, який функціонально входить до складу кадрової служби. На невеликих підприємствах ці функції покладають на керівників підрозділів чи їхніх підлеглих. Як правило, термін здачі табеля підрозділами у відділ кадрів встановлюють не пізніше другого робочого дня періоду, наступного за звітним.

Належним чином оформлений табель обліку використання робочого часу засвідчують підписами особи, відповідальної за його заповнення, і у встановлений термін передають у відділ кадрів. Після перевірки правильності заповнення працівник відділу кадрів також підписує табель і передає його в бухгалтерію для нарахування заробітної плати. Нарухування зарплати за відрядної форми оплати праці, а також облік обсягів виготовленої продукції,

виконаних робіт, наданих послуг здійснюють у первинних документах з обліку виробітку. Форми первинних документів для нарахування відрядної зарплати працівникам залежать від специфіки виробництва, яка визначає умови обліку обсягу виробітку.

Основним первинним документом для обліку виробітку та нарахування зарплати працівникам - відрядникам є наряд на відрядні роботи.

Наряди, як правило, виписують на окремі виробничі процеси, передбачені нормами чи на комплекс робіт і видають бригаді чи окремим робітникам до початку роботи. Наряди використовують в індивідуальних і дрібносерійних виробництвах, будівництві, на ремонтному та інших виробництвах із нестабільним характером праці. Наряди можуть бути індивідуальними, бригадними, разовими та накопичувальними [21, с. 177].

У серійних виробництвах для обліку виробітку застосовують маршрутний лист, який виписують на всю партію продукції на весь шлях її обробки в цеху. Маршрутний лист як правило виписують на всю роботу (всі операції), яку виконують різні робітники для випуску відповідної партії продукції.

У масових виробництвах застосовують, як правило, змінний рапорт без маршрутного листа.

Для обліку оплати праці у зв'язку з відхиленнями від нормальних умов роботи (заміна обладнання, матеріалів та ін.) оформляють листок на доплату, у якому вказують найменування додатково виконаних робіт, причину і винуватця доплати, затрачений час, розцінку, суму доплати.

Для обліку часу простою використовують листок про простій, на підставі якого працівнику оплачують час простою, за умови що простій виник не з його вини, вказують прізвище і табельний номер робітника, причину, винуватця і тривалість простою, суму належної зарплати.

У разі виявлення браку продукції, оформляють акт на брак або відомість про брак, де вказують браковану продукцію, причини та винних осіб, собівартість і суму втрат від браку.

3. Облік виробітку робітників в умовах різних форм організації виробничого процесу.

У сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці, але найбільше поширення отримали три форми оплати праці: відрядна, погодинна і тарифна.

Відрядна оплата праці - це оплата праці за кількість зробленої продукції (робіт, послуг), вона заснована на оплаті праці в прямій залежності від його результатів.

Відрядну систему оплати праці на підприємстві найбільше доцільно застосовувати в наступних випадках:

- є можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт;
- є значні замовлення на виготовлювану продукцію, а чисельність робітників обмежена;
- одне зі структурних підрозділів підприємства (цех, ділянка, робоче місце) є «вузьким» місцем, тобто стримує випуск продукції в інших технологічно взаємозалежних підрозділах;
- застосування цієї системи негативно не відобразиться на якості продукції;
- існує гостра необхідність у збільшенні випуску продукції в цілому по підприємству.

Відрядну оплату праці не рекомендується використовувати в тому випадку, якщо:

- погіршується якість продукції;
- порушуються технологічні режими;
- погіршується обслуговування устаткування;
- порушуються вимоги техніки безпеки;
- перевитрачаються сировина і матеріали.

Різновиди відрядної оплати праці:

Відрядно-преміальна - це така система оплати праці, коли робітник одержує не тільки відрядний заробіток, але і премію. Премія звичайно

встановлюється за досягнення визначених показників: виконання плану виробництва продукції, завдань по якості продукції або економії у витраті матеріальних і інших видів ресурсів.

Непряма-відрядна - застосовується для оплати праці допоміжних робітників, заробітна плата яких залежить від результатів праці основних робітників, що обслуговуються ними.

Питома вага робітників, які отримують заробіток по цій системі, порівняно невелика.

Відрядно-прогресивна оплата праці, як правило, вводиться тимчасово на найважливіших ділянках основного виробництва. При цій системі заробіток робітника визначається по виконанню норми виробітки, як і при прямій відрядній оплаті, тобто по встановлених розцінках. При перевиконанні установленої норми прогресивно збільшуються доплати до основної відрядної розцінки. Нарахування прогресивних доплат робиться по результатах місячної роботи. Така система оплати праці застосовується звичайно на вирішальних ділянках, що є "вузьким місцем", у випадку особливої необхідності матеріального стимулювання робітників у зростанні виробітку. Недолік цієї системи в тому, що заробіток робітника зростає швидше, чим продуктивність праці. Розрахунок вимагає великої обчислювальної роботи.

Колективна відрядна (бригадна) оплата праці - відрядна форма оплати праці по результатах роботи колективу (бригади). Спочатку розраховується заробіток усієї бригади як при прямій відрядній системі, використовуючи бригадну розцінку. Потім цей заробіток розподіляється між членами бригади методом коефіцієнто-годин або методом коефіцієнта виконання норм. Головна перевага даної системи в тому, що вона зацікавлює усіх робітників даної бригади в кінцевих результатах роботи, сприяє розвитку в них почуття відповідальності і взаємодопомоги.

Акордна система оплати праці - це різновид відрядної, оплати праці, сутність якої полягає в тому, що розмір оплати праці встановлюється на весь обсяг виконання робіт із визначенням терміну його виконання.

На підприємстві найбільш доцільно застосовувати акордну оплату праці в наступних випадках:

- підприємство не укладається в термін із виконанням якогось замовлення, і при його невиконанні воно буде зобов'язане заплатити значні суми штрафних санкцій у зв'язку з умовами договору;

- при надзвичайних обставинах (пожежі, обвали, виходи з ладу основної технологічної лінії по серйозній причині), що приведуть до припинення виробництва;

- при гострій виробничій необхідності виконання окремих робіт або впровадженні нового обладнання на підприємстві.

Погодинна оплата праці - це оплата праці за відпрацьований час.

Ця форма має такі системи:

Проста погодинна - розраховується як добуток годинної тарифної ставки робочого даного розряду на відпрацьований час у даному періоді.

Погодинно-преміювальна - це така оплата праці, коли робітник одержує не тільки заробіток за кількість відпрацьованого часу, але і визначений відсоток премії до цього заробітку.

Система посадових окладів. По цій системі оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер.

Погодинну систему оплати праці найбільш вигідно застосовувати, якщо:

- на підприємстві функціонують потокові і конвеєрні лінії зі строго заданим ритмом;

- функції робітника зводяться до спостереження і контролю за ходом технологічного процесу;

- витрати на визначення планової та облік зробленої кількості продукції відносно великі;

- кількісний результат праці не може бути вимірний і не є визначальним;

- якість праці важливіше його кількості;

- робота є небезпечною;

- робота неоднорідна за своїм характером і нерегулярна по навантаженню;

- на даний момент збільшення випуску продукції (робіт, послуг) на тому або іншому робочому місці є недоцільним для підприємства;

- збільшення випуску продукції може призвести до браку або зниження її якості [6, с. 480].

Тарифна система, являє собою основу для диференціації заробітної плати відповідно по кваліфікації, умовам і шкідливості праці, а також у районному, міжгалузевому, галузевому і внутрішньозаводському розрізах. Вона містить у собі нормативні документи, що характеризують якісні особливості різної конкретної праці, дозволяє зіставляти між собою всі різноманітні види праці, враховувати їхню складність, умови виконання і народногосподарське значення, відбивати якість праці в заробітній платі.

У тарифній системі відображені питання поділу праці робітників по професіях, фахам і кваліфікації.

Тарифно-кваліфікаційні довідники - це нормативні документи, у яких усі види робіт, що виконуються в тому або іншому виробництві, діляться на групи в залежності від їхньої складності.

Тарифна ставка - абсолютний розмір оплати праці різних груп і категорій робітників за одиницю часу. Вона встановлюється урядом по кожній галузі окремо, як правило, для робітників, праця яких по складності відноситься до першого розряду. Ставка першого розряду визначається згідно з встановленим державою розміром мінімальної заробітної плати і визначає рівень заробітної плати некваліфікованого робітника. Тарифні ставки інших (наступних) розрядів розраховуються множенням тарифної ставки першого розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Оплата праці керівників і службовців здійснюється відповідно до посадових окладів. Розподіл працівників по посадах здійснюється за допомогою Єдиної номенклатури (переліку) посад і Кваліфікаційного довідника посад керівників і службовців. У довіднику відображені

кваліфікаційні характеристики по кожній посаді, які складаються з трьох розділів: посадові обов'язки, професійні знання, кваліфікаційні вимоги. Схема посадових окладів являє собою перелік посад на підприємствах відповідних галузей промисловості з вказівкою місячного посадового окладу або коефіцієнта.

Кваліфікаційний рівень визначається діленням заробітної плати окремих працівників на сформований на підприємстві мінімальний рівень оплати праці. При віднесенні робочого або фахівця до тієї або іншої кваліфікаційної групи приймається в увагу не тільки кваліфікаційний рівень, розрахований на основі заробітної плати, але і відповідність працівника професійним вимогам, а також конкретні посадові обов'язки. Виконання робіт більш високої кваліфікаційної групи може служити підставою для перевodu конкретного працівника в цю групу і присвоєння йому відповідного кваліфікаційного рівня [12, с. 471].

Цей метод розрахунку фонду оплати праці простий, зрозумілий робочим, позитивно ними сприймається. Він припускає пряме ув'язування трудового внеску працівників з оплатою і просуванням по службовим східцям.

4. Аналітичний і синтетичний облік праці і заробітної плати.

Облік заробітної плати в системі рахунків - це синтетичний облік нарахування і розподілу заробітної плати, визначення належної суми працюючим і віднесення нарахованої оплати праці на відповідні рахунки витрат за статтями і об'єктами калькулювання.

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» призначений для обліку розрахунків за всіма видами оплати праці: заробітної плати, премій, виконання громадських обов'язків та ін.

Для обліку розрахунків по оплаті праці використовують два субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами»

В кредиті субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображаються:

- нарахована заробітна плата робітникам основного виробництва, допоміжних виробництв;
- нарахована заробітна плата робітникам за обслуговування і ремонт обладнання цехів основного виробництва;
- нарахована заробітна плата службовцям та обслуговуючому персоналу;
- нарахована заробітна плата спеціалістам;
- нарахована плата працівникам житлово-комунального господарства;
- нарахована заробітна плата за впровадження нової техніки, технології, за виконаний ремонт основних засобів;
- суми нарахованої допомоги з тимчасової непрацездатності;
- суми премій, нараховані за рахунок коштів Фонду економічного стимулювання або Фонду спеціального призначення;
- оплата праці за рахунок коштів Резерву наступних витрат і платежів та інші.

В кредиті субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» відображаються суми своєчасно не виданої заробітної плати, премій, допомоги тощо працівникам підприємства [15, с. 54].

Таблиця 4.1

Типові проведення з нарахування заробітної плати

№п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дт	Кт
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 будівництвом	151	661
1.8.	працівникам, зайнятим збутом готової продукції	93	661
1.9.	Працівникам, зайнятим вантажними роботами і придбанням товарно-матеріальних цінностей	20, 28	661
1.10.	працівникам, зайнятим виправленням браку	24	661
1.11.	працівникам торговельних і посередницьких підприємств	93	661
2.	Нараховані відпускні виплати за рахунок резерву на оплату відпусток	471	661
3.	Нарахована матеріальна допомога згідно із заявами працівників	949	661

Продовження таблиці 4.1

4.	Нарахована допомога з тимчасової непрацездатності:		
4.1.	за перші 5 днів тимчасової непрацездатності	23, 91, 92,93	661
4.2.	за рахунок коштів Фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності	652	661
4.3.	за рахунок Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві	656	661

В дебеті субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображаються виплачена заробітна плата, депонована заробітна плата, відрахований податок на доходи з фізичних осіб із заробітної плати працівників та службовців на користь державного бюджету, відраховані аліменти та інші відрахування згідно з виконавчими листами.

В дебеті субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» відображаються видачі депонованих сум.

На субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» ведеться облік розрахунків за виплатами, що не належать до фонду оплати праці, зокрема допомога по частковому безробіттю, допомога по тимчасовій непрацездатності.

Нараховану допомогу за перші 5 днів непрацездатності за рахунок коштів підприємства, суми вихідної допомоги та інші соціальні допомоги відображають в обліку записом:

Д-т 949 К-т 663.

На суми нарахованих за рахунок коштів Пенсійного фонду пенсій по інвалідності, в разі втрати годувальника, за вислугу років складають запис:

Д-т 651 К-т 663.

Нараховані соціальні виплати за рахунок коштів Фонду соціального страхування: допомога з тимчасової непрацездатності; допомога з тимчасової

непрацездатності до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; по вагітності й пологах; на поховання – відображають записом:

Д-т 378 К-т 663

Аналітичний облік розрахунків ведуть щодо кожного працівника, видів виплат та утримань.

На прийнятого працівника відкривають особовий рахунок, який застосовують для запису всіх видів нарахувань та утримань із заробітної плати на підставі первинних документів з обліку виробітку й виконання робіт, відпрацьованого часу і документів на різні види виплат.

Усі первинні документи з обліку відпрацьовано часу і виробітку підрозділи і служби у встановлений термін здають до бухгалтерії для перевірки та опрацювання. Опрацьовані документи групують за табельними номерами працівників і використовують для складання Розрахунково-платіжних відомостей (ф. № П-6, 7). Ці відомості містять дані про всі нарахування за видами виплат, утриманнями із зарплати і суми, що підлягають видачі на руки кожному окремому працівнику.

На підприємствах замість Розрахунково-платіжних відомостей, як єдиних документів, можна складати окремо Розрахункові відомості, у яких міститься повний розрахунок належної заробітної плати й утримань з неї, та окремо Платіжні відомості, які використовують лише для виплати заробітної плати.

На Платіжних відомостях повинен бути дозвільний напис про видачу коштів керівника підприємства і головного бухгалтера, із зазначенням суми й терміну виплати (як правило, протягом 3-х робочих днів, включаючи день одержання грошей у банку).

Виплачувати заробітну плату на підприємстві, крім касира, можуть також роздавальники. У цьому випадку касир веде спеціальну Книгу реєстрації платіжних відомостей і виданих сум. Наприкінці робочого дня роздавальники зобов'язані здати касиру залишки невикористаних сум і платіжні відомості. Надалі виплату заробітної плати здійснює тільки касир.

Заробітну плату можуть видати іншій особі замість особи, яка не має змоги через хворобу чи з інших поважних причин поставити підпис в ордері або відомості власноручно, за нотаріально засвідченою довіреністю. Довіреність залишається у касира і додається до видаткового касового ордера або платіжної відомості.

Після закінчення трьох днів, установлених для виплати заробітної плати, касир перевіряє в платіжній відомості підписи в одержанні й підраховує суму виданої заробітної плати, а навпроти прізвищ осіб, які вчасно не отримали заробітну плату, у графі «Розписка в одержанні» ставить штамп чи пише від руки «Депоновано». Депоновані суми касир записує до Реєстру невиданої заробітної плати. Платіжні відомості та Реєстр невиданої заробітної плати касир здає бухгалтеру для перевірки і виписування видаткового касового ордера. Видатковий касовий ордер реєструють в Касовій книзі.

Суму депонованої заробітної плати касир вносить у банк для зарахування на поточний рахунок підприємства. При цьому в заяві на переказ коштів вказують: «Депонентні суми». Це необхідно для того, щоб банк узяв ці суми на окремий облік і видав підприємству за його першою вимогою. Надалі кожну виплату депонованої заробітної плати здійснюють за Реєстром (чи книгою) невиданої заробітної плати й оформляють видатковим касовим ордером.

Останнім часом підприємства використовують різні платіжні системи, за допомогою яких можна проводити розрахунки з працівниками. Зокрема, для розрахунків із зарплати досить часто застосовують банківські платіжні картки. Із цією метою підприємство та банк укладають основний договір та договір про розрахунково-касове обслуговування підприємства щодо видачі зарплати з використанням платіжних карток. Підприємство зобов'язує кожного працівника укласти договір з банком на відкриття карткового рахунка. Це дозволяє працівникові одержувати заробітну плату не лише в установах банку, а й через банкомат, обслуговування якого забезпечує відповідний банк, або через платіжний термінал.

Кошти, призначені для виплати зарплати працівникам, підприємство перераховує на транзитний рахунок в банку – рахунок, який використовують для обліку платежів на певний термін до перерахування їх за призначенням відповідно до нормативних документів чи угод.

Останній крок – перерахування зарплати працівникам. Для цього підприємство надає в банк:

- реєстр зарахування на картрахунки працівників коштів (розрахункову відомість), що, є підставою для зарахування банком коштів на карткові рахунки працівників;

- платіжні доручення на сплату податків, зборів та інших обов'язкових платежів, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати;

- платіжне доручення на перерахування зарплати працівникам підприємства.

Датою виплати зарплати в такому випадку вважають дату перерахування підприємством коштів на зарплатний картрахунок працівника, а не дату фактичної виплати працівникові заробітної плати банком [13, с. 464].

5. Методика нарахувань та утримань із заробітної плати

Від повноти і правильності нарахування заробітної плати залежить внутрішнє середовище на підприємстві і відповідальність за робочі обов'язки кожного працівника тому, що розмір одержуваної заробітної плати – прямо пропорційний якості праці найманих працівників. В результаті, дуже важливо знати коли і як виплачувати працівникам зароблені кошти, крім цього від бухгалтера вимагається вчасно здати необхідні звіти до контролюючих органів, щоб ці виплати увійшли до трудового стажу кожного працівника.

Розділ законодавства стосовно обліку заробітної плати є одним із найбільш динамічних відносно змін, оскільки держава як законодавчий орган у відносинах між роботодавцем та працівником виступає посередником і відраховує у державний бюджет частину заробітної плати робітників у вигляді податків та зборів. Це здійснює вплив як на працівників та їх рівень доходів, так і на спеціалістів через ускладнення процесу нарахування заробітної плати та проведення розрахунків утримань із неї [17, с. 164].

Великої уваги вимагають нарахування, утримання та сплата належних податків та зборів із заробітної плати до бюджету країни. Нормативними документами, які визначають порядок та розміри здійснення зборів до фондів соціального спрямування є:

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003р. №1058-15 (зі змінами та доповненнями) [10];
2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999р. №1105-14 (зі змінами та доповненнями) [9];
3. Закон України «Про оплату праці» від 20.04.1995р. № 108-95 (зі змінами та доповненнями) [11].

Станом на 2020 р. існують обов'язкові та необов'язкові утримання із заробітної плати, які мають відповідну ставку [19, с. 296]

До обов'язкових утримань відноситься податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір (ВЗ). До не обов'язкових утримань відносяться інші

утримання за рішенням трудових органів і приписами виконавчих служб, а також утримання за ініціативою підприємства.

Податок із доходів фізичних осіб – це прямий загальнодержавний податок, який стягується з доходів громадян за встановленою ставкою 18 % [16].

Порядок його нарахування та сплати, забезпечення виконання податкових зобов'язань щодо ПДФО визначений у IV розділі Податкового кодексу України.

Об'єктом оподаткування податку є загальний місячний оподатковуваний дохід, який отримують працівники як у грошовому, так і в натуральному вираженні.

Існують доходи, які не включають та ті, які включають до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку.

До загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку не включаються такі доходи [16]:

- сума державної та соціальної матеріальної допомоги, державної допомоги у вигляді адресних виплат та надання соціальних і реабілітаційних послуг відповідно до закону, житлових та інших субсидій або дотацій;
- сума грошової допомоги, яка надається згідно із законом членам сімей військовослужбовців;
- сума державних премій України або стипендій України, призначених законом;
- сума відшкодування платнику податку розміру шкоди, заподіяної йому внаслідок Чорнобильської катастрофи тощо.

Доходи, які включають до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу:

- доходи у вигляді заробітної плати, нараховані (виплачені) платнику податку відповідно до умов трудового договору;
- доходи від продажу об'єктів майнових і немайнових прав, зокрема інтелектуальної власності;

- суми винагород та інших виплат, нарахованих (виплачених) платнику податку відповідно до умов цивільно-правового договору;
- дохід від надання майна в оренду;
- доходи у вигляді сум авторської винагороди або розпорядження іншими особами нематеріальним активом (творами науки, мистецтва);
- дохід у вигляді вартості успадкованого чи отриманого у дарунок майна у межах, що оподатковується.

Платник податку має право на зменшення суми загального місячного оподатковуваного доходу на суму податкової соціальної пільги. Розмір податкової соціальної пільги, визначений Податковим кодексом, дорівнює одному прожитковому мінімуму на працездатну особу і складає 50% прожиткового мінімуму.

Податкову соціальну пільгу застосовують до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця, якщо його розмір не перевищує суми, яка дорівнює сумі місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженої на 1,4 та округленої до найближчих 10 гривень.

При цьому граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги одному з батьків, визначають як добуток граничного доходу, визначеного за вищенаведеним правилом та відповідної кількості дітей.

Формула податку на доходи фізичних осіб виглядає так:

$$\text{ПДФО} = (\text{ЗП} - \text{ПСП}) * 18\% \quad (5.1)$$

де, ЗП-заробітна плата;

ПСП-податкова соціальна пільга;

Щоб застосувати податкову соціальну пільгу для конкретного працівника, працівник має подати заяву про застосування пільги.

Військовий збір має ставку 1,5 % від об'єкту оподаткування. Об'єктом оподаткування військовим збором є загальний місячний (річний)

оподатковуваний дохід. Цей податок також містить доходи, які не оподатковуються ним:

- суми допомоги з вагітності та пологів;
- грошові кошти, що надаються як допомога на лікування;
- допомога на поховання;
- стипендії;
- сума благодійної допомоги;
- вартість дарунків, якщо їх вартість не перевищує 50% однієї мінімальної зарплати.

Загальну суми доходів, з яких утриманий військовий збір за звітний період ми можемо побачити у формі 1ДФ.

Окрім обов'язкових, із сум заробітної плати працівників проводять необов'язкові утримання. Ініціаторами таких утримань можуть бути судові органи та виконавчі служби. Ці утримання здійснюють, як правило, на користь окремих фізичних чи юридичних осіб у примусовому порядку на основі виконавчих листів. Одним із прикладів таких вирахувань є утримання аліментів. Розмір аліментів визначає суд. На підставі заяви одного з батьків аліменти відраховуються не пізніше, ніж три дні від дня, встановленого для виплати заробітної плати. Аліменти виплачуються згідно вказаних працівником рахунків у банку.

За умови добровільної сплати аліментів сума утримань може перевищувати встановлені законодавством розміри відрахувань (понад 50 % (70 %) зарплати) на підставі заяви платника аліментів [16].

Мінімальний розмір аліментів на дитину від 6 до 18 років становить 50 % прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку.

Серед одних із необов'язкових утримань можуть проводитись утримання за ініціативою підприємства. У випадках, якщо:

- працівник не вчасно повернув підзвітні кошти;
- працівник завдав підприємству матеріальних збитків;
- утримання профспілкових внесків.

За заявою працівника можуть проводитись індивідуальні утримання, зокрема:

- оплата за житлові та комунальні послуги;
- суми відсотків та погашення кредитів за договорами, укладеними з банком;
- оплата за товари, придбані в кредит;
- виплати страховим компаніям за індивідуальним страхуванням тощо.

Необов'язкові утримання здійснюються із сум нарахованої заробітної плати та інших виплат працівникам після проведення обов'язкових утримань.

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх утримань не може перевищувати 20 %, а у випадках, передбачених законодавством, 50 % заробітної плати, що належить до виплати працівникам. Таке обмеження не поширюється на утримання із зарплати при відбуванні виправних робіт та при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей – у цих випадках розмір відрахувань не може перевищувати 70 відсотків.

Таблиця 5.1

Кореспонденція рахунків бухгалтерського обліку з обліку утримань із заробітної плати

№п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Утримана з доходу працівника сума ПДФО	661, 663	641
2	Утримана з доходу працівника сума ВЗ	661, 663	642
3	Утриманий із заробітної плати працівників залишок невикористаного авансу з підзвітних сум	661	372
4	Утримані із заробітної плати суми відсотків за банківським кредитом	661	685
5	Утримані із заробітної плати працівників суми аліментів та інших платежів за виконавчими листами	661	685
6	Утримано із сум заробітної плати профспілкові внески	661	685

Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування» від 8.07.2010 р. 2464-VI підприємства перераховують в Пенсійний фонд суму нарахованого одного соціального внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування.

Єдиним внеском в державне обов'язкове соціальне страхування (ЄСВ) є консолідований страховий внесок, який в обов'язковому порядку і регулярно стягується відповідно до системи державного обов'язкового соціального страхування з метою захисту прав застрахованих і членів їх сімей, які отримують страхові виплати (послуги) у випадках, передбачених законодавством діючих видів обов'язкового державного соціального страхування.

Роботодавці, юридичні особи та фізичні особи підприємці, повинні нараховувати ЄСВ при виплаті:

- заробітної плати, в тому числі у натуральній формі;
- винагороди за цивільно-правовим договором про виконання робіт (надання послуг);
- допомоги по тимчасовій непрацездатності;
- допомоги по вагітності та пологах

Ставка ЄСВ, який сплачують за рахунок роботодавця, становить 22%.

Інші ставки ЄСВ для роботодавців:

1. Підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) – 22%.

2. Підприємств, установ і організацій, в яких працюють інваліди – 8,41%.

3. Підприємства та організації всеукраїнських громадських організацій інвалідів, зокрема товариства УТОГ та УТОС, в яких кількість інвалідів становить не менш як 50% загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25% суми витрат на оплату праці – 5,3%.

4. Підприємств та організацій громадських організацій інвалідів, в яких кількість інвалідів становить не менш як 50% загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25% суми витрат на оплату праці – 5,5%.

Таблиця 5.2

Кореспонденція рахунків бухгалтерського обліку з обліку розрахунків підприємства за соціальним страхуванням

№п/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		Дебет	Кредит
1	Нарахований єдиний внесок	23,91,92,93,94	651
2	Сплачено нарахування єдиного внеску на зарплату	651	311
3	Нарахування єдиного внеску з авансу	651	311
4	Нараховано єдиний внесок на зарплату за місяць	15,23,92,93,94	651
5	Сплачено нарахування єдиного внеску на зарплату за місяць	651	311

Облік ЄСВ ведуть на рахунку 65 «Розрахунки за страхування». За кредитом рахунку 65 відображають нарахування ЄСВ, а за дебетом рахунку 65 перерахування його до Пенсійного фонду та нарахування допомог за рахунок коштів соціального страхування [21, с. 179].

Висновки

Заробітна плата - це грошове вираження частки праці працівників в національному продукті, яка витрачається на особисте споживання. Організації самостійно визначають форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників. В даний час основною правовою формою регулювання трудових відносин є трудовий договір, який є угодою між роботодавцем і працівником і оформляється в письмовій формі.

Бухгалтерський облік на підприємстві повинен забезпечувати:

- точний розрахунок заробітної плати кожного робітника відповідно до кількості і якості витраченої праці, що діють формами і системами його оплати;
- контроль за дисципліною праці, використанням часу і виконанням норм виробітку робітниками, своєчасним виявленням резервів подальшого росту продуктивності праці, витрачанням фонду заробітної плати, фонду споживання і т.п.;
- правильне нарахування і розподіл по напрямках витрат відрахувань на соціальне страхування і відрахувань у Пенсійний фонд.

Основа ефективної роботи компанії - налагоджена система обліку і контролю. Незалежно від форми власності, компанії необхідний бухгалтерський облік як основа, що підтверджує юридичну і фінансову обґрунтованість дій компанії, її взаємодії з органами влади та правоохоронними органами, а також дотримання норм і правил. встановлено.

Бухгалтерський облік тісно пов'язаний із багатьма категоріями економіки, особливо з категоріями споживчого ринку - ціною, рентабельністю, прибутком, фінансовою стабільністю, ліквідністю.

Бухгалтерський облік - основа ефективної господарської діяльності. У ринковій економіці відбулися значні зміни в заробітній платі, які залежать не тільки від продуктивності робочих, а й від ефективності виробничих одиниць.

Існуюча система оплати праці не відповідає сучасним цілям українського суспільства, сильно відстає від досягнень промислово розвинених країн і

гальмує подальший економічний розвиток. Отже, заробітна плата вимагає глибоких реформ, заснованих на соціальному партнерстві в поєднанні з іншими заходами.

В ринкових умовах переважають вільні ціни, що впливає на динаміку реальної заробітної плати. Тому важливою частиною реформи заробітної плати є розробка механізму визначення мінімальної заробітної плати в якості однієї з державних мінімальних гарантій з урахуванням міжнародних стандартів і введення гнучкої системи індексації грошових декларацій.

Питання заробітної плати, рівня життя і соціального захисту можна вирішити тільки тоді, коли країна вийде з економічної кризи.

Список використаних джерел

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. - К., 2001.
2. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносини : навч. посіб. / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. — К.: ЦУЛ, 2004. — 438 с.
3. Бухгалтерський облік в Україні / За ред. Хом'яка Р.Л. – Львів, 2004.
4. Вахрушина М.А. Бухгалтерський облік. - М.: ОМЕГА-Л, 2008. - 576 с.
5. Воробйова Є.В. Заробітна плата з урахуванням вимог податкових органів. - М.: «АКДИ Економіка і життя», 2008. - 592 с.
6. Гладких Т. В. Фінансовий облік: Навчальний посібник. / Т. В. Гладких. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 480 с. [тема 11].
7. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навч. посіб. / за ред. В. М. Ковальова. — К.: ЦНЛ, 2006. — 256 с.
8. Закон України "Про оплату праці" № 144 від 24 берез. 1995 р. // Закони України. — 1997. — Т. 8. — С. 208—210.
9. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999р. №1105-14 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>
10. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003р. №1058-15 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
11. Закон України «Про оплату праці» від 20.04.1995р. № 108-95 (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108-95>
12. Кобилянська О. І. Фінансовий облік: Навчальний посібник. – 2-ге вид., випр. і доп. / О. І. Кобилянська. – К.: Знання, 2007. – 471 с. [розділ 1, 2].

13. Коваль Л.С. Бухгалтерський (фінансовий) облік: Навчально-методичний посібник. - М.: Галіос АРВ, 2009. - 464 с.
14. Ларіонов А.Д., Нечитайло О.І. Бухгалтерський облік. Підручник. - М.: ТК Велбі, Видавництво Проспект, 2007. - 360 с.
15. Підручник для студ. вищ. навч. закл. екон. спец. – К.: А.С.К., 2011.
16. Податковий Кодекс України від 02.12.2010р № 2755-6. із змінами [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>
17. Попова, С.М. Організація податкового контролю [Текст] : навч. практич. посіб. / С. М. Попова, В. Д. Понікаров, О. В. Кожушко – К.: «Центр наукової літератури», 2013. –290с.
18. Про колективні договори і угоди: Закон України // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. - К., 1999.
19. Рядська В.В. Аудит в системі економічних відносин України: сучасний стан та концепція розвитку: монографія / В.В. Рядська. – Чернігів: Видавець Лозовий В.М., 2014. – 472 с.
20. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік на підприємствах України.
21. Фінансовий облік : підруч. / Я. Д. Крупка, З. В. Задорожний, Н. В. Гудзь [та ін.]. – 4-те вид. [доп. і перероб.]. – Тернопіль : ТНЕУ, 2017.

РОЗРАХУНКОВА ЧАСТИНА

Аналіз фінансово-економічного стану ТОВ «Октава Пласт» за 2018-2019 рр. на основі Звіту про фінансовий стан підприємства (форма №1) та Звіту про фінансові результати (форма №2).

Таблиця 1

Звіт про фінансовий стан ТОВ «Октава Пласт»

Додаток 1
до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1
"Загальні вимоги до фінансової звітності"

		Коди		
		2020	01	01
Підприємство	Товариство з Обмеженою відповідальністю "Октава Пласт"	за ЄДРПОУ		
		36903882		
Територія		за КОАТУУ		
Організаційно-правова форма господарювання		за КОПФГ		
Вид економічної діяльності	46.90	за КВЕД		
Середня кількість працівників	1 33	46.90		
Адреса, телефон	46010, м.Тернопіль, вул.Текстильна, будинок № 28, 0352475891			

Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма N 2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками).

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31 грудня 2019 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	10,5	3,5
первісна вартість	1001	37,2	37,2
накопичена амортизація	1002	(26,7)	(33,7)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	104,4	315,0
Основні засоби	1010	739,9	682,7
первісна вартість	1011	1 588,0	1 949,6
знос	1012	(848,2)	(1 266,9)
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-

Продовження табл.1

Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	854,8	1 001,2
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	5 762,5	8 163,5
Виробничі запаси	1101	882,6	1 895,3
Готова продукція	1103	0,5	-
Товари	1104	4 879,4	6 268,2
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	355,7	64,5
Дебіторська заборгованість за розрахунками:	1130	88,9	164,6
за виданими авансами			
з бюджетом	1135	8,6	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	9,6	-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 312,8	747,8
Рахунки в банках	1167	1 312,8	747,8
Витрати майбутніх періодів	1170	39,9	32,3
Інші оборотні активи	1190	4,6	4,2
Усього за розділом II	1195	7 582,7	9 176,8
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття			
Баланс	1300	8 437,4	10 178,0

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
		3	4
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	79,4	79,4
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	5 205,7	6 275,0
Неоплачений капітал	1425	-	-
Вилучений капітал	1430	-	-
Усього за розділом I	1495	5 285,1	6 354,4
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	260,9	120,0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	520,3	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Усього за розділом II	1595	781,1	120,0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	1 700,0	2 500,0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	65,1	520,0
розрахунками з бюджетом	1620	441,1	460,7
у тому числі з податку на прибуток	1621	147,8	189,5

Продовження табл.1

розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	(35,8)	(0,1)
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	0,0	0,0
Поточні забезпечення	1660	194,9	222,0
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	5,9	1,0
Усього за розділом III	1695	2 371,2	3 703,6
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	8 437,4	10 178,0

Керівник Галак О.В.

Головний бухгалтер Стула Н.Б.

Таблиця 2

Звіт про фінансові результати ТОВ «Октава Пласт»

Додаток 1
до Національного положення
(стандарту) бухгалтерського обліку 1
"Загальні вимоги до фінансової
звітності"

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

Коди		
2020	01	01
36903882		

Підприємство Товариство з Обмеженою відповідальністю "Октава Пласт"
(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за 2019 р.

Форма №2

Код за ДКУД 18010
03

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	43 469,6	35 492,9
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(37 706,0)	(30 958,5)
Валовий :			
Прибуток	2090	5 763,6	4 534,4
Збиток	2095	-	-
Інші операційні доходи	2120	-	-
Адміністративні витрати	2130	(1 832,5)	(1 352,7)
Витрати на збут	2150	(2 069,2)	(1 101,4)
Інші операційні витрати	2180	(110,7)	(14,2)

Продовження табл.2

Фінансовий результат від операційної діяльності:			
Прибуток	2190	1 751,2	2 066,1
Збиток	2195	-	-
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	-
Фінансові витрати	2250	(447,1)	(223,9)
Втрати від участі в капіталі	2255	-	-
Інші витрати	2270	-	-
Фінансовий результат до оподаткування:			
Прибуток	2290	1 304,1	1 842,2
Збиток	2295	-	-
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(234,7)	(331,6)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
Прибуток	2350	1 069,4	1 510,6
Збиток	2355	-	-

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 069,4	1 510,6

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	4 197,6	2 543,0
Витрати на оплату праці	2505	1 753,8	1 038,5
Відрахування на соціальні заходи	2510	349,2	202,4
Амортизація	2515	425,8	426,5
Інші операційні витрати	2520	2 154,7	1 248,6
Разом	2550	8 881,1	5 459,0

Продовження табл.2

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Галак О.В.

Головний
бухгалтер

Стула Н.Б.

1. Загальна оцінка фінансового стану підприємства за звітний період, основні фактори впливу на фінансовий стан підприємства

Підприємства ТОВ «Октава Пласт» є рентабельним, беззбитковим, прибутки зростають щороку. Вартість джерел самофінансування значно перевищує залучені джерела коштів, що говорить про фінансову незалежність ТОВ «Октава Пласт». Також підприємство в своєму розпорядженні має достатньо ліквідних активів, тобто є платоспроможним. Основними чинниками, що впливають на фінансовий стан ТОВ «Октава Пласт» є ефективне управління активами, правильний вибір стратегії і тактики управління прибутком і фінансовими ресурсами, розроблення можливих шляхів розвитку фінансів підприємства, випуск конкурентоспроможної продукції. Що стосується зовнішніх чинників, то значний вплив, в наш час, становить кризовий стан економіки України та світу за умов пандемії, що і становить загрозу економічній безпеці підприємства. Для більш детальної оцінки фінансового стану ТОВ «Октава Пласт» проведемо аналіз фінансово-економічного стану підприємства.

2. Оцінка стану та ефективності використання активів підприємства:

Таблиця 3

Показники, тис. грн	Роки		Динаміка	
	2018	2019	Абсолютна	Відносна, %
Обсяг продукції	37 706,0	30 958,5	-6 747,5	-17,9
Середня вартість активів	5 455,7+ 8 437,4= 6946,55	(8 437,4+10 178,0) = 9307,7	2361,15	33,99
Валовий прибуток	4534,4	5763,5	1229,1	27,11
Чистий дохід	35492,9	43469,6	7976,7	22,47
Фондовіддача (Обсяг прод./ Сер. вартість активів)	37 706/ 6946,55= 5,42	30958,5/ 9307,7 = 3,33	-2,09	-38,56
Фондомісткість (Сер.вартість активів / Обсяг прод.)	6946,55/ 37706= 0,18	9307,07/ 30958,5= 0,3	0,12	66,67
Рентабельність (Валовий прибуток/ Сер. вартість активів)	4534,4/6946,55 =0,65	5763,5/9307,07 = 0,62	-0,03	-4,62
Капіталовіддача (Чистий дохід/Сер. вартість активів)	35492,9/6946,55 =5,11	43469,6/4868,6 =8,93	3,82	74,76

Фондовіддача - показник ділової активності компанії, який демонструє ефективність використання основних засобів підприємства. Бажаним є підвищення ефективності використання основних засобів підприємства протягом періоду дослідження. Ефективність управління активами на

підприємстві знижується. У 2018 році було вироблено продукції та надано послуг на суму 5,42 гривні на кожну використовувану гривню активів. З 2019 року показник падає до 3,33 гривні. Причиною такої тенденції є збільшення вартості активів на 34% та зниження обсягу продажів на 18%. Фондомісткість-обернений показник до фондівіддачі, позитивною є тенденція до зменшення даного показника. Так, на кожну гривню виготовленої та проданої продукції у 2018 році витрачено 0,18 грн. фонду активів. У 2019 році даний показник зріс на 66,67%, і становив 0,3 грн. Рентабельність активів - показує ефективність використання активів компанії для генерації прибутку. Чим вищий показник, тим більш ефективним є весь процес управління, адже показник рентабельності активів формується під впливом всієї діяльності компанії. Протягом періоду дослідження рентабельність активів знизилась. Якщо в 2018 р. ТОВ «Октава Пласт» отримала 0,65 грн. чистого прибутку на кожну вкладену гривню активів, то в 2019 р. - вже 0,62 грн. Факторами такого зниження є збільшення вартості активів.

Капіталовіддача характеризує ефективність вкладення коштів в основний капітал, позитивним є зростання даного показника. Як бачимо, на 1 грн. вартості основного капіталу припадає 5,11 грн. вартості валової продукції у 2018 році, та 8,93 грн. – у 2019 році, що на 74,76% вище за попередній рік. Ефективність використання вкладених коштів в активи ТОВ «Октава Пласт» є досить високою, зокрема таке зростання зумовлене підвищенням чистого доходу підприємства.

Тобто, як бачимо основні фонди ТОВ «Октава Пласт» - активи стали більш затратомісткими та стали менш ефективно використовуватись. На мою думку, таке зниження показника фондівіддачі зумовлено тим, що основні засоби завантажені на 100%, тобто підвищувати обсяг виробництва і збуту можна тільки за рахунок закупівлі нового обладнання, що і зробило підприємство, а це призвело до деякого зниження фондівіддачі. Тобто, зменшення ефективності використання активів не несе загрози економічній

безпеці підприємства, адже дане явище є короткотривалим, тим паче це підтверджується зростанням капіталовіддачі підприємства.

3. Аналіз структури активів підприємства і джерел їх утворення на підприємстві:

Таблиця 4

Оцінка зміни складу та структури активів за 2018-2019 рр.

Групи активів	Роки		Відхилення
	2018 р.	2019 р.	
1. Необоротні активи, тис. грн.	854,8	1 001,2	146,4
у % до обсягу майна	10,13	9,83	-0,3
2. Оборотні активи, тис. грн.	7 582,7	9 176,8	1 594,1
у % до обсягу майна	89,87	90,17	0,3
2.1. Запаси і витрати, тис. грн.	5 762,5	8 163,5	2401
у % до обсягу оборотних активів	76	88,96	12,96
2.2. Засоби в розрахунках, тис. грн.	1 312,8	747,8	-565
у % до обсягу оборотних активів	17,31	8,15	-9,16
2.3. Поточні фінансові активи, тис. грн.	467,5	233,2	-234,3
у % до обсягу оборотних активів	6,17	2,54	-3,63
2.4. Витрати майбутніх періодів, тис. грн.	39,9	32,3	-7,6
у % до обсягу оборотних активів	0,53	0,35	-0,18
3. Всього майна та боргових прав, тис. грн.	8 437,4	10 178,0	1 740,6

Аналізуючи структуру активів підприємства, найбільшу частку займають оборотні активи- 90,17% , а зокрема запаси – 88,96% в обсягу оборотних активів. Найменшу частку у складі оборотних активів займають витрати майбутніх періодів -0,35 %. Вагомих у складі активів за аналізований період не відбулося, зокрема дещо зросла частка запасів – на 13% до обсягу оборотних активів, та зменшилась частку розрахункових коштів на 9% у тому ж співвідношенні. Загальна вартість активів зросла на 1 740,6 тис. грн., що для

підприємства є позитивним, адже частка оновлених активів в 2019 році на підприємстві становить 20,63%.

Таблиця 5

Оцінка зміни складу та структури джерел формування майна та боргових прав підприємства за 2018-2019рр.

Групи пасивів	На початок періоду	На кінець періоду	Відхилення
1. Власний капітал, тис. грн.	5 285,1	6 354,4	1 069,3
у % до обсягу джерел засобів	62,64	62,43	-0,21
2. Прирівняний до власного капітал, тис. грн.	-	-	-
у % до обсягу джерел засобів	-	-	-
2.1. Забезпечення наступних витрат, платежів, тис. грн.	-	-	-
у % до обсягу прирівняних джерел засобів	-	-	-
2.2. Доходи майбутніх періодів	-	-	-
у % до обсягу прирівняних джерел засобів	-	-	-
3. Позичені кошти, тис. грн.	3 152,3	3 823,6	671,3
у % до обсягу джерел засобів	37,36	37,57	0,21
3.1. Довгострокові зобов'язання, тис. грн.	781,1	120,0	-661,1
у % до обсягу позичених коштів	24,78	3,14	-21,64
3.2. Короткострокові позики, тис. грн.	1 700	2 500	800
у % до обсягу позичених коштів	53,92	65,39	11,47
3.3. Поточні пасиви (зобов'язання), тис. грн.	671,2	1 203,6	532,4
у % до обсягу позичених коштів	21,29	31,47	10,18
Усього джерел засобів, тис. грн.	8 437,4	10 178,0	1 740,6

У структурі джерел формування майна та боргових прав ТОВ «Октава Пласт» найбільшу вагу займають власні джерела фінансування – 62,64% у 2018 році та 62,43% у 2019 році. У складі позичених коштів найбільшу частку мають короткострокові позики 65,39% всіх позичених коштів у 2019р. ,що на 11,47% більше попереднього року. За аналізований період значно зменшились довгострокові зобов'язання на 661,1 тис. грн. або на 21,64% від всієї вартості

позичених коштів, це зумовлено тим, що ТОВ «Октава Пласт» погасило частину заборгованості за довгостроковими позиками та повністю погасило інші довгострокові зобов'язання, тим самим зменшивши частку залученого капіталу в складі джерел фінансування. Усього вартість пасивів ТОВ «Октава Пласт» зросла на 1 740,6 тис. грн., здебільшого через нарощення власного капіталу.

Отже, структури активів підприємства і джерел їх утворення зазнала змін, в основному, у вигляді збільшення оборотних активів підприємства та зменшення довгострокових боргових зобов'язань, що тим самим забезпечило збільшення власних джерел фінансування.

1.1. Показники фінансової стійкості:

$$1. \text{ Коефіцієнт маневрування власного капіталу } K_1 = \frac{\text{Вартість ВК}-1 \text{ розділ Активу}}{\text{Вартість ВК}}$$

$$2. \text{ Коефіцієнт концентрації залученого капіталу}$$

$$K_2 = \frac{2 \text{ розділ Пасиву}+3 \text{ розділ Пасиву}+4 \text{ розділ Пасиву}}{\text{Пасив}}$$

$$3. \text{ Коефіцієнт структури довгострокових вкладень } K_3 = \frac{2 \text{ розділ Пасиву}}{1 \text{ розділ Активу}}$$

$$4. \text{ Коефіцієнт маневрування робочого капіталу}$$

$$K_4 = \frac{\text{Запаси}}{2 \text{ розділ Активу}-3 \text{ розділ Пасиву}}$$

$$5. \text{ Коефіцієнт фінансової незалежності } K_5 = \frac{1 \text{ розділ Пасиву}}{\text{Актив}}$$

$$6. \text{ Коефіцієнт фінансування } K_6 = \frac{1 \text{ розділ Пасиву}}{2 \text{ розділ Пасиву}+3 \text{ розділ Пасиву}+4 \text{ розділ Пасиву}}$$

$$7. \text{ Коефіцієнт фінансової стійкості } K_7 = \frac{1 \text{ розділ Пасиву}+3 \text{ розділ Пасиву}}{\text{Актив}}$$

$$8. \text{ Коефіцієнт фінансового леверіджу } K_8 = \frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Вартість ВК}} - \frac{\text{Вартість ВК}}{\text{Пасив}}$$

Таблиця 6

№	Показники оцінки та аналізу		Роки		Відхилення
			2018р.	2019р.	
1	Коефіцієнт маневрування власного капіталу	K_1	$(5\,285,1-854,8)/5\,285,1=0,838$	$(6\,354,4-1\,001,2)/6\,354,4=0,842$	0,004

Продовження табл. 6

2	Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	K_2	$(781,1+2\ 371,2)/8\ 437,4 = 0,374$	$(120+3\ 703,6)/10\ 178 = 0,376$	0,002
3	Коефіцієнт структури довгострокових вкладень	K_3	$781,1/854,8 = 0,914$	$120/1\ 001,2 = 0,12$	-0,794
4	Коефіцієнт маневрування робочого капіталу	K_4	$5\ 762,5/ (7\ 582,7 - 2\ 371,2) = 1,106$	$8\ 163,5 / (9\ 176,8- 3\ 703,6) = 1,49$	0,384
5	Коефіцієнт фінансової незалежності	K_5	$5\ 285,1/ 8\ 582,7 = 0,616$	$6\ 354,4/ 10\ 178 = 0,624$	0,008
6	Коефіцієнт фінансування	K_6	$5\ 285,1/ (781,1+ 2371,2) = 1,68$	$6\ 354,4/ (120+ 3703,6) = 1,66$	-0,02
7	Коефіцієнт фінансової стійкості	K_7	$(5\ 285,1+ 2\ 371,2) / 8\ 582,7= 0,89$	$(6\ 354,4+ 3703,6) / 10\ 178= 0,988$	0,098

Коефіцієнт маневрування власного капіталу показує, яка частина власного капіталу може бути використана для фінансування оборотних активів, а яка частина спрямована на фінансування необоротних активів. Нормативним вважається значення 0,1 і вище. Як бачимо, ТОВ «Октава Пласт» в достатній мірі забезпечує фінансування необоротних активів, це свідчить про достатність власних фінансових ресурсів для фінансування активів.

Коефіцієнт концентрації залученого капіталу означає використання фінансових інструментів або позикового капіталу з метою підвищення потенційної рентабельності інвестицій. Нормативним вважається значення в межах 0,4 - 0,6. Значення показника вище одиниці говорить про те, що в компанії більше боргів, ніж активів. Останнє свідчить про те, що компанія може стати банкрутом. Як бачимо, в ТОВ «Октава Пласт» даний показник дуже близький до нормативного значення - 0,376, що свідчить про те, що підприємство мало ризиковане, але причиною цього може бути неповне

використання фінансового та виробничого потенціалу компанії, що може бути загрозою для економічної безпеки підприємства.

Коефіцієнт структури довгострокових вкладень показує, яка частина основних коштів та інших позаобігових активів профінансована зовнішніми інвесторами, тобто в якомусь сенсі належить їм, а не власникам підприємства. Як бачимо, даний показник різко змінився впродовж досліджуваного періоду, зокрема у 2018 році підприємство свої активи майже повністю покриває за рахунок коштів інвесторів – на 91,4 %, тоді як в 2019 році даний показник зменшився на 79,4% та становить 12%. Для інвесторів краще, щоб даний показник мав менше значення, тому з позицій інвестиційної привабливості така зміна показника дає місце для нових інвестиційних вкладів, а для самого підприємства краще, щоб даний показник мав дещо вище значення.

Коефіцієнт маневрування робочого капіталу показує наскільки вільно підприємство може маневрувати власними обіговими коштами. Здатність покривати обсяг запасів за рахунок власних коштів свідчить про хороші перспективи розвитку підприємства, низьку потребу у додатковому залученні позикових коштів та потенційно низький обсяг фінансових витрат. Позитивним є зменшення значення показника. Як бачимо, підприємство ТОВ «Октава Пласт» не покриває обсяг запасів власними коштами та потребує додаткового залучення позикових коштів, крім того показник у 2019 році порівняно з 2018 роком зріс на 0,384, тобто для підприємства є важливим або залучення зовнішніх джерел фінансування або нарощення власного капіталу.

Коефіцієнт фінансової незалежності показує, яка частина майна та активів фінансується з власних джерел, позитивною є тенденція до збільшення даного показника. Як бачимо, досліджуване підприємство є фінансово незалежним - 62,4% майна і активів фінансується за рахунок власних коштів, при цьому спостерігається тенденція зростання даного показника.

Коефіцієнт фінансування свідчить про співвідношення власних та позикових коштів, а нормативним значенням є одиниця. Так, у ТОВ «Октава

Пласт» на кожну гривню залучених припадає 1,68 грн. у 2018 році та 1,66 грн. у 2019 році.

Коефіцієнт фінансової стійкості дозволяє вказати, яка частина активів фінансується за рахунок довгострокових джерел фінансування – власного капіталу та довгострокових позикових фінансових ресурсів. Високе значення показника свідчить про низький рівень ризику втрати платоспроможності та хороші перспективи функціонування підприємства. Зокрема банкрутство у поточному році суб'єкту господарювання не загрожує. Нормативним є значення 0,7–0,9. Як бачимо, даний показник у аналізованого підприємства достатньо високий -0,89 у 2018 році та 0,988 у 2019 році, тобто активи компанії фінансуються за рахунок стійких джерел.

Отже, здійснивши аналіз фінансової стійкості, можна стверджувати, що підприємство ТОВ «Октава Пласт» є в достатній мірі фінансово незалежним та стійким, проте підприємству не вистає залучених коштів, також існує загроза економічній безпеці підприємства, зокрема неповне використання фінансового та виробничого потенціалу компанії, що є передумовою втрати конкурентоспроможності продукції ТОВ «Октава Пласт». Тобто, для нормального функціонування підприємству необхідне залучення довгострокових фінансових ресурсів або збільшення вартості власних джерел фінансування. На мою думку, для того, щоб бути конкурентоспроможним, виготовляти якісну та технологічно нову продукцію підприємству необхідно залучити інвесторів, це допоможе розвитку підприємства та закріпленню його на ринку аналогічних товарів.

1.2. Показники ліквідності:

1. Коефіцієнт поточної ліквідності $K_1 = \frac{2 \text{ розділ Активу}}{3 \text{ розділ Пасиву}}$
2. Коефіцієнт критичної ліквідності $K_2 = \frac{2 \text{ розділ Активу} - \text{Запаси}}{3 \text{ розділ Пасиву}}$
3. Коефіцієнт абсолютної ліквідності $K_3 = \frac{\text{Грошові кошти в касі і на рахунках в банку}}{3 \text{ розділ Пасиву}}$
4. Коефіцієнт співвідношення кредиторської та дебіторської заборгованості $K_3 = \frac{\text{Кредиторська заборгованість}}{\text{Дебіторська заборгованість}}$

Таблиця 7

№	Показники оцінки та аналізу		Роки		Відхилення
			2018р.	2019р.	
1	Коефіцієнт поточної ліквідності	K_1	$7\,582,7 / 2\,371,2 = 3,2$	$9\,176,8 / 3\,703,6 = 2,48$	-0,72
2	Коефіцієнт критичної ліквідності	K_2	$(7\,582,7 - 5\,762,5) / 2\,371,2 = 0,768$	$(9\,176,8 - 8\,163,5) / 3\,703,6 = 0,274$	-0,494
3	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	K_3	$1\,312,8 / 2\,371,2 = 0,55$	$747,8 / 3\,703,6 = 0,202$	-0,348
4	Коефіцієнт співвідношення кредиторської та дебіторської заборгованості	K_4	$2\,371,2 / (355,7 + 88,9 + 8,6 + 9,6) = 5,12$	$3\,703,6 / (64,5 + 164,6) = 16,17$	11,05

Показник поточної ліквідності показує співвідношення оборотних активів і поточних зобов'язань. Показник поточної ліквідності - це індикатор здатності компанії відповідати за поточними зобов'язаннями за допомогою оборотних активів. Показник демонструє, скільки в компанії є гривень оборотних коштів на кожну гривню поточних зобов'язань. Нормативним є значення в рамках 1-3, однак більш бажаним є значення 2-3. Показник нижче нормативного свідчить про проблемний стан платоспроможності, адже оборотних активів недостатньо для того, щоб відповісти за поточними зобов'язаннями. Так, в ТОВ «Октава Пласт» на кожну гривню поточних зобов'язань є 3,2 грн. активів у 2018 році та 2,48 грн. у 2019 році, що на 0,72 грн. менше. Така зміна показника зумовлена зростанням поточних зобов'язань в більшій мірі, ніж зростання запасів підприємства. Тобто показники в межах нормативного значення, що свідчить про платоспроможність підприємств.

Коефіцієнт критичної ліквідності вимірює здатність компанії вчасно погасити свої короткострокові зобов'язання за допомогою високоліквідних активів. Цей показник схожий на показник поточної ліквідності, адже показує рівень платоспроможності компанії. Проте показник швидкої ліквідності є

більш консервативним і точним, адже дозволяє виключити менш ліквідні оборотні активи. Норматив показника знаходиться в межах 0,5-1 і вище. Таке значення вказує на те, що в компанії досить ліквідних оборотних коштів для своєчасного розрахунку за зобов'язаннями. Як бачимо, досліджуваний показник у 2018 році становив 0,768, що означає високу платоспроможність підприємства, проте у 2019 році даний показник знизився на 0,494, і становив 0,274, тобто без залучення запасів, ТОВ «Октава Пласт» не зможе погасити свої боргові зобов'язання.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності демонструє частку поточних зобов'язань компанії, яка може бути погашена негайно. Він відноситься до групи показників ліквідності. Нормативним вважається значення від 0,1 до 0,3. Аналізуючи отримані показники бачимо, що у ТОВ «Октава Пласт» даний коефіцієнт у 2018 році становив 0,55, це свідчило про наявність вільних коштів які відволікаються на формування непродуктивних активів, тому підприємству необхідно частину коштів (вище норми) вкласти у виробничо-збутову діяльність, у фінансові інвестиції і т.д. У 2019 році показник знизився на 0,348, і становив 0,202, а це означає, що підприємство зможе погасити свої борги у випадку, якщо термін погашення настане негайно, а також те, що кошти використовуються підприємством раціонально.

Коефіцієнт співвідношення кредиторської та дебіторської заборгованості характеризує якість політики комерційного кредитування компанії. Показник враховує вплив кредиторської та дебіторської заборгованості на ліквідність і платоспроможність. Збалансованість грошових потоків у процесі розрахунків з постачальниками і покупцями позитивно впливає на фінансовий стан компанії. Зазвичай оптимальним значенням показника є значення, яке приблизно дорівнює одиниці. У такому випадку компанія може кредитувати своїх покупців за рахунок постачальників. Це означає, що власний капітал не відволікається на кредитування клієнтів, і ці кошти можуть бути спрямовані на інтенсифікацію діяльності компанії. Більш високий показник говорить про те, що компанія залучає більше коштів від кредиторів, ніж надає дебіторам. Це

може бути ознакою кризи ліквідності. Значення нижче нормативного може бути ознакою неефективної політики комерційного кредитування і, як результат, дебітори заборгували компанії більше коштів, ніж компанія отримала від постачальників.

У ТОВ «Октава Пласт» показники становлять 5,12 та 16,17 у 2018 та 2019 роках відповідно, це означає що підприємство не зможе вчасно погасити свої заборгованості без відволікання власного капіталу. Це призведе до погіршення відносин з постачальниками. У майбутньому останні будуть враховувати ризик несвоєчасного отримання коштів у ціні продукції, що призведе до підвищення собівартості.

Отже, проаналізувавши платоспроможність ТОВ «Октава Пласт» бачимо, що відбулося значне зниження показників платоспроможності у 2019 році, порівняно з 2018 роком. Проте, досліджуване підприємство є достатньо платоспроможним, може в повному обсязі погасити свої заборгованості. Загрозу економічній безпеці підприємства становить перевищення кредиторської заборгованості над дебіторською. Для вирішення проблеми необхідно використовувати бюджетування, складати платіжний календар, використовувати інші прийоми, які дозволять контролювати рух вхідних і вихідних грошових потоків.

4.3. Показники ділової активності:

$$1) \quad \text{Коефіцієнт оборотності активів } K_1 = \frac{\text{Виручка від реалізації}}{\text{Активи}}$$

$$2) \quad \text{Оборотність власного капіталу } K_2 = \frac{\text{Виручка від реалізації}}{\text{Вартість власного капіталу}}$$

$$3) \quad \text{Оборотність виробничих запасів (в об.)}$$

$$K_3 = \frac{\text{Витрати на в-цтво реал.продукції}}{\text{Запаси}}$$

$$4) \quad \text{Оборотність виробничих запасів (в днях) } K_4 = \frac{360}{K_3}$$

$$5) \quad \text{Оборотність коштів у розрахунках (в об.)}$$

$$K_5 = \frac{\text{Виручка від реалізації}}{\text{Дебіторська заборгованість}}$$

$$6) \quad \text{Оборотність коштів у розрахунках (в днях) } K_6 = \frac{360}{K_5}$$

7) Оборотність кредиторської заборгованості (в об.) $K_7 =$

$$\frac{\text{Виручка від реалізації}}{\text{Кредиторська заборгованість}}$$

8) Оборотність кредиторської заборгованості (в днях)

Таблиця 8

№	Показники оцінки та аналізу		Роки		Відхилення
			2018р.	2019р.	
1	Коефіцієнт оборотності активів	K_1	$43\,469,6 / 8\,437,4 = 5,15$	$35\,492,9 / 10\,178 = 3,49$	-1,66
2	Оборотність власного капіталу	K_2	$43\,469,6 / 5\,285,1 = 8,23$	$35\,492,9 / 6\,354,4 = 5,59$	-2,64
3	Оборотність виробничих запасів (в об.)	K_3	$37\,706 / 5\,762,5 = 6,54$	$30\,958,5 / 8\,163,5 = 3,79$	-2,75
4	Оборотність виробничих запасів (в днях)	K_4	$360 / 6,54 = 55,04$	$360 / 3,79 = 94,98$	39,94
5	Оборотність коштів у розрахунках (дебіторської заборгованості) (в об.)	K_5	$43\,469,6 / (355,7 + 88,9 + 8,6 + 9,6) = 93,93$	$35\,492,9 / (64,5 + 164,6) = 154,92$	60,99
6	Оборотність коштів у розрахунках (дебіторської заборгованості) (в днях)	K_6	$360 / 93,93 = 3,83$	$360 / 154,92 = 2,32$	-1,51
7	Оборотність кредиторської заборгованості (в об.)	K_7	$43\,469,6 / 2\,371,2 = 18,33$	$35\,492,9 / 3\,703,6 = 9,58$	-8,75
8	Оборотність кредиторської заборгованості (в днях)	K_8	$360 / 18,33 = 19,74$	$360 / 9,58 = 37,58$	17,84

Коефіцієнт оборотності активів свідчить про те, що на кожен гривню вкладену власниками (інвесторами) в активи підприємства, в 2019 році отримано 3,49 гривні виручки від реалізації, що 1,66 грн. менше від

аналогічного показника за попередній рік, проте значення показника залишається високим і свідчить про достатню оборотність активів.

Оборотність власного капіталу вказує скільки товарів та послуг підприємство змогло виробити на надати клієнтам у поточному році на кожен гривню вкладеного власного капіталу. Постійне підвищення інтенсивності використання власного капіталу є позитивною тенденцією. Таким чином, оборотність власного капіталу ТОВ «Октава Пласт» становить 5,59, що менше від попереднього року на 2,64, а це означає, що підприємством було вироблено товарів і надано послуг на суму 5,59 гривень на кожен гривню залучених коштів власників (інвесторів).

Коефіцієнт оборотності запасів показує скільки оборотів за рік здійснюють запаси та яка тривалість одного обороту. У цілому, чим вище показник оборотності запасів, тим більш ліквідну структуру мають оборотні активи й тим стійкіше фінансове становище підприємства. Як бачимо, показник оборотності запасів у ТОВ «Октава Пласт» у 2019 році становить 3,79 обороти за рік тривалістю 94,98 днів кожен, що нижче від 2018 року 2,75 обороти, але показник залишається високим.

Коефіцієнт оборотності грошових коштів у розрахунках показує скільки оборотів здійснюють грошові кошти у розрахунках та яка тривалість обороту, тому чим вищий показник, тим краще. У ТОВ «Октава Пласт» досліджуваний показник становить 154,92 обороти тривалістю 2,32 дні, що свідчить про швидке погашення своєї заборгованості дебіторами.

Оборотність кредиторської заборгованості у ТОВ «Октава Пласт» у 2019 році становить 9,58 оборотів за рік, тривалістю 37,58 днів, що менше від попереднього року на 8,75 обороти, що свідчить про збільшення тривалості погашення кредиторської заборгованості. Для підтримання репутації та уникнення загроз економічній безпеці ТОВ «Октава Пласт» рекомендується знизити тривалість погашення кредиторської заборгованості шляхом використання бюджетування, скласти платіжний календар, використовувати

інші прийоми, які дозволять контролювати рух вхідних і вихідних грошових потоків.

Отже, здійснивши аналіз оборотності активів, можна стверджувати, що оборотність активів підприємства має тенденцію до зниження, що є негативним явищем, зокрема це також пов'язано з недостатнім залученням довгострокових коштів, але попри зниження показники оборотності є достатньо високими.

4.4. Коефіцієнти рентабельності:

$$1. \text{ Коефіцієнт прибутковості активів } K_1 = \frac{\text{Чистий прибуток (збиток)}}{\text{Активи}}$$

$$2. \text{ Коефіцієнт прибутковості власного капіталу } K_2 = \frac{\text{Чистий прибуток (збиток)}}{\text{Вартість власного капіталу}}$$

3. Коефіцієнт прибутковості зовнішніх інвестицій

$$K_3 = \frac{\text{Операційний прибуток (збиток)}}{\text{з розділ Пасиву}}$$

$$4. \text{ Операційна рентабельність продажу } K_4 = \frac{\text{Чистий прибуток (збиток)}}{\text{Виручка від реалізації}}$$

$$5. \text{ Коефіцієнт операційних витрат } K_1 = \frac{\text{Виручка від реалізації}}{\text{Чистий прибуток (збиток)}} = \frac{1}{K_4}$$

Таблиця 9

№	Показники оцінки та аналізу		Роки		Відхилення
			2018р.	2019р.	
1	Коефіцієнт прибутковості активів	K_1	1 069,4/ 8 437,4 = 0,126	1 510,6/ 10 178 = 0,148	0,022
2	Коефіцієнт прибутковості власного капіталу	K_2	1 069,4/ 5 285,1 = 0,202	1 510,6/ 6 354,4 = 0,238	0,036
3	Коефіцієнт прибутковості зовнішніх інвестицій	K_3	1 751,2/ 2 371,2 = 0,74	2 066,1/ 3 703,6 = 0,558	-0,182

Продовження табл.9

4	Операційна рентабельність продажу	K_4	$1\,069,4 / 43\,469,6 = 0,025$	$1\,510,6 / 35\,492,9 = 0,043$	0,018
5	Коефіцієнт операційних витрат	K_5	$1/0,025=40$	$1/0,043= 23,26$	-16,74

Коефіцієнт прибутковості активів характеризує загальний рівень прибутку, що створюється всіма активами, чим вищий показник, тим більш прибуткові активи підприємства. Так, на підприємстві ТОВ «Октава Пласт», кожна гривня, вкладена в активи, принесла підприємству в звітному періоді прибуток у сумі 14,8 грн., що більше від попереднього року на 2,2 грн.

Прибутковість (рентабельність) власного капіталу - один із найважливіших підсумкових показників успішності роботи підприємства. Він показує, наскільки ефективно використовує власний капітал підприємство. Тобто на 1 гривню вкладеного капіталу власниками ТОВ «Октава Пласт» у 2019 році одержано 23,8 грн. прибутку, 3,6 вище від даного показника за попередній рік, отже, дане підприємство використовує власний капітал ефективно.

Коефіцієнт прибутковості зовнішніх інвестицій показує величину віддачі зовнішніх інвестицій, так на кожен вкладену гривню інвесторами ТОВ «Октава Пласт» у 2019 році, сума операційного прибутку становить 55,8 грн. Даний показник є дуже важливим для інвесторів. Як бачимо, показник дещо знизився порівняно з 2018 роком- на 18,2 грн., це зумовлено зростанням поточних зобов'язань в більшому темпі, ніж зростання операційного прибутку.

Операційна рентабельність продажу є одним з найважливіших показників ефективності діяльності компанії. Цей коефіцієнт показує, яку суму операційного прибутку одержує підприємство з кожної гривні проданої продукції. Так на кожен гривню проданої продукції у 2019 році ТОВ «Октава Пласт», отримано 4,3 грн. прибутку. Даний показник має тенденцію до зростання, так за рік зріс на 1,8 грн. Коефіцієнт операційних витрат є оберненим показником до попереднього, і показує, яку суму витрат потрібно

понести, щоб отримати гривню прибутку, тобто чим менший показник, тим краще. Відповідно, на кожен гривню прибутку понесено 23,26 грн. витрат у 2019 році, що нижче на 16,74 грн від попереднього року, як бачимо показник активно знижується.

Отже, оцінюючи підприємство ТОВ «Октава Пласт» з позицій прибутковості, бачимо високі показники щодо прибутковості активів і власного капіталу та рентабельності продажу, що прибутковості зовнішніх інвестицій, то даний показник дещо знизився проте, і надалі залишається на високому рівні.

4.5. Показники імовірності банкрутства.

Коефіцієнт ймовірності банкрутства (індекс Альтмана) являє собою функцію від деяких показників, які характеризують економічний потенціал підприємства та результати його роботи за минулі 2 роки:

$$Z = 1,2X_1 + 1,4X_2 + 3,3X_3 + 0,6X_4 + 1,0X_5$$

Таблиця 10

№	Показник	Пояснення показника	Роки		Відхилення
			2018р.	2019р.	
1	X1	відношення власного оборотного капіталу до середньорічної вартості активів підприємства;	5 285,1/ 6946,55 = 0,76	6 354,4/ 9307,7 = 0,68	-0,08
2	X2	відношення нерозподіленого прибутку до середньорічної вартості активів підприємства;	5 205,7/ 6946,55 = 0,75	6 275/ 9307,7 = 0,67	-0,08
3	X3	відношення прибутку до середньорічної вартості активів підприємства;	1 069,4/ 6946,55 = 0,15	1 510,6/ 9307,7 = 0,16	0,01
4	X4	відношення вартості власного капіталу до позиченого капіталу;	5 285,1/ (781,1 + 2371,2) = 1,68	6 354,4/ (120 + 3703,6) = 1,66	-0,2
5	X5	відношення виручки від реалізації до середньорічної вартості активів підприємства;	43 469,6/ 6946,55 = 6,26	35 492,9/ 9307,7 = 3,81	-2,45
6	Z	інтегральний показник рівня загрози банкрутства.	1,2*0,76+1,4* 0,75+ 3,3*0,15+0,6* 1,68 +6,26 = 9,725	1,2*0,68+ 1,4*0,67+3,3*0 ,16 +0,6*1,66+3,81 = 6,488	-3,237

При $Z \leq 1,8$ – дуже висока ймовірність банкрутства;
1,81-2,7 – висока;
2,71-2,99 – можлива;
3,0 і вище – дуже мала.

Тобто, з вище проведеного аналізу бачимо, що ймовірність того, що підприємство ТОВ «Октава Пласт» стане банкрутом дуже мала, хоча і у 2019 році показник знизився на 3,237 порівняно з 2018 роком.

5. Висновки

Отже, здійснивши аналіз фінансово-економічного стану ТОВ «Октава Пласт» можемо сказати, що структура активів та джерел їх утворення за 2018-2019 роки суттєво не змінилася, у складі активів переважають оборотні активи, зокрема запаси, а у складі пасивів – власний капітал. Досліджуване підприємство є достатньо фінансово незалежним та стійким, здатне погасити всі свої боргові зобов'язання за рахунок власних коштів, має досить високу рентабельність активів, власного капіталу та продажів, активи і капітал підприємства швидко обертаються, загрози банкрутству не виявлено. Проте разом з тим, виявлено деякі загрози економічній безпеці досліджуваного підприємства. В першу чергу, це недостатнє залучення коштів, підприємство не покриває обсяг запасів власними коштами, а для нормального функціонування підприємства є важливим або залучення зовнішніх джерел фінансування або нарощення власного капіталу. На мою думку, для того, щоб бути конкурентоспроможним, виготовляти якісну та технологічно нову продукцію підприємству необхідно залучити інвесторів, це допоможе розвитку підприємства та закріпленню його на ринку аналогічних товарів.

Наступною загрозою виявленою в процесі аналізу є перевищення кредиторської заборгованості над дебіторською. Для вирішення проблеми необхідно використовувати бюджетування, складати платіжний календар, використовувати інші прийоми, які дозволять контролювати рух вхідних і вихідних грошових потоків, це допоможе збільшити оборотність кредиторської

заборгованості, підвищити репутацію підприємства та рівень довіри кредиторів до ТОВ «Октава Пласт».

Ще одна загроза, яка постала перед підприємствами сьогодні це світова пандемія та карантин, що значно впливає на фінансовий стан підприємства. Так, існують витрати на вимушені відпустки, податкові, орендні витрати, проте продажі підприємств майже нульові. Досліджуване підприємство ТОВ «Октава Пласт» здійснює онлайн-торгівлю, тобто має свій інтернет-супермаркет через, який реалізує продукцію. Таким чином, працівники мають змогу працювати, хоч і віддалено. Звичайно, продажі значно нижчі, ніж за звичайного режиму, але збитків підприємство не отримує.

На мою думку, зараз саме час для запровадження податку на виведений капітал, коли прибутки оподатковуватимуть лише в разі їх виведення з бізнесу, таким чином підприємства зможуть «вилікуватись» та «стати на ноги» після тотального карантину.